

Національна академія державного управління
при Президентіві України
Дніпропетровський регіональний інститут
державного управління

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали
науково-практичної конференції
за результатами стажування слухачів
спеціальності «Державне управління»
(2 жовтня 2013 р., м. Дніпропетровськ)

Дніпропетровськ
ДРІДУ НАДУ
2013

Редакційна колегія:

Є.І. Бородин (голов. ред.), д-р іст. наук, проф.,

Н.А. Литовська, д-р держ. упр., проф., Ю.П. Шаров, д-р держ. упр., проф.,

О.Ю. Бобровська, д-р держ. упр., проф., Л.Л. Прокопенко, д-р держ. упр., проф.,

І.В. Письменний, канд. держ. упр., доц., О.М. Рудік, канд. політ. наук. доц.,

В.В. Хіменко (відп. секретар).

А 43 Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування : матеріали наук.-практ. конф. за результатами стажування слухачів спеціальності «Державне управління» / за заг. ред. Є.І. Бородіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2013. – 64 с.

Уміщені матеріали доповідей учасників науково-практичної конференції «Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування». Досліджуються проблеми публічного управління, які слухачі інституту визначили під час проходження стажування в органах влади, та пропонуються шляхи їх вирішення.

Розраховані на фахівців державного управління, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, науковців, викладачів, слухачів Національної академії державного управління при Президентові України, а також будуть корисним для тих, кого цікавить окреслене коло проблем.

© ДРІДУ НАДУ, укладання,
оригінал-макет, 2013

ЗМІСТ

<i>БАГРИМ О.</i> Реалізація Стратегії державної кадрової політики: виклики та здобутки Національного агентства України з питань державної служби	5
<i>БАКУМЕНКО Л.</i> Удосконалення оцінювання діяльності посадових осіб місцевого самоврядування	8
<i>БУРКО О.</i> Специфічні особливості реалізації стратегії розвитку Запорізької області	11
<i>ВИХОДОВ Є.</i> Формування стратегічних пріоритетів соціально-економічного розвитку регіонів України	14
<i>ЗАХАНЕВИЧ О.</i> Діяльність Адміністрації Президента України щодо реформування соціальної сфери в Україні	16
<i>КРАВЧЕНКО В.</i> Формування місцевих бюджетів: проблеми та шляхи їх вирішення	20
<i>КУЗЬМІН О.</i> Управління державним майном як складова процесу реформування відносин власності в агропромисловому комплексі України	24
<i>КШЄВИЦЬКА Ю.</i> Політика Уряду Автономної Республіки Крим щодо диверсифікації та підтримки туризму	27
<i>МАЗУРА Н.</i> Шляхи удосконалення методів збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	30
<i>МАЛИХ І.</i> Добір та оцінювання кадрів в системі мотивації праці державних службовців (на прикладі управління Пенсійного фонду України в м. Новомосковськ та Новомосковському районі)	32
<i>МАЛЯРЕНКО А.</i> Удосконалення соціального захисту дітей з обмеженими можливостями в Україні	35
<i>ПАНТАСЕНКО М.</i> Удосконалення механізмів добору персоналу в органах місцевого самоврядування	38
<i>ПОЯРКОВА О.</i> Роль електронної демократії у розвитку інформаційного суспільства	40
<i>РЯБЦЕВ О.</i> Обґрунтування стратегії реформування житлово-комунальної сфери Дніпропетровської області.....	43
<i>САВЧЕНКО О.</i> Специфічні особливості розвитку туристичної сфери в Дніпропетровській області	46
<i>СИДОРОВА Т.</i> Діяльність органів місцевого самоврядування з організації прийому громадян: етичний аспект	48
<i>СИЧ Є.</i> Робота зі зверненнями громадян в Адміністрації Президента України	50

<i>ТИХОВОДА А.</i> Аналіз мотиваційних профілів державних службовців (на прикладі Національного агентства України з питань державної служби та Долинської райдержадміністрації)	52
<i>ФЕДОСОВА Т.</i> Актуальні питання стійкості до стресових факторів на етапі професіоналізації державних службовців	56
<i>ФОРОСТЯН Т.</i> Організація роботи в Управлінні соціально-трудових відносин Секретаріату Кабінету Міністрів	58
<i>ШЕВЧЕНКО О.</i> Удосконалення системи надання адміністративних послуг органами соціального захисту на рівні міста	60

О. Багрін

РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ: ВИКЛИКИ ТА ЗДОБУТКИ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Державна служба є ключовою ланкою в системі публічного управління, що забезпечує стабільність держави і суспільства, сталий розвиток та вирішення важливих соціально-економічних завдань.

Забезпечення держави висококваліфікованими спеціалістами, знавцями своєї справи – це складний, комплексний, безперервний процес, який передбачає удосконалення державної кадрової політики, спрямованої на послідовне здійснення низки науково-дослідних, організаційно-управлінських, політичних та законодавчих дій.

У цьому руслі Президент України як глава держави й провідний суб'єкт державної кадрової політики окреслив нову філософію її реалізації, яка базується на засадах професіоналізму та порядності, перевагах «економічних знань» [6, с. 3], коли інтелектуальні ресурси дають більший прибуток, ніж природні. Втілення представниками влади рис порядності, професіоналізму, патріотизму та розвиток здатності швидко реагувати на зміни – це важкий процес, що вимагає неабияких зусиль усього суспільства.

Метою кадрової політики в державному управлінні є уникнення надмірної політизованості кадрових призначень, квотних принципів та традиційної лояльності, що призводить до відвертого обслуговування посадовцями корпоративних інтересів, ослаблення кадрового потенціалу владних структур, корупційних проявів і, як наслідок, дискредитації інститутів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування [6]. За останні роки задля розвитку державної кадрової політики вже можна простежити певні позитивні зрушення: прийнято ряд указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів на галузевому, регіональному та місцевому рівнях. З метою визначення основних напрямів і пріоритетних завдань щодо формування та реалізації державної кадрової політики, спрямованих на досягнення якісно нового рівня кадрового забезпечення у всіх сферах державного управління, прийнято Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр., у розробці, впровадженні, контролі та моніторингу за виконанням етапів реалізації якої відповідає Національне агентство України з питань державної служби (далі – Нацдержслужба України).

Реалізація Стратегії складається з трьох етапів: розроблення та прийняття державної цільової програми щодо формування та реалізації державної кадрової політики; розроблення та затвердження регіональних і галузевих програм реалізації державної кадрової політики; вдосконалення

системи прогнозування розвитку кадрового потенціалу [2]. З урахуванням завдань, визначених Указом Президента України від 1 лютого 2012 р. №45 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр.», було забезпечено кардинальне оновлення змісту діяльності кадрових служб шляхом переорієнтації з ведення кадрового обліку на стратегічне управління людськими ресурсами, впровадження компетентнісного підходу, передбаченого новою редакцією Закону України «Про державну службу».

Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр. також передбачає істотну модернізацію системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, запровадження безперервності підвищення їхньої кваліфікації. Світова практика свідчить про необхідність забезпечення прямої кореляції між службовим просуванням та оплатою праці з рівнем кваліфікації службовця, його компетентністю, старанністю, діловими якостями. Якщо забезпечити такий зв'язок, то кожен державний службовець особисто буде зацікавлений у своєму професійному розвитку.

Нацдержслужбою України забезпечено розробку профілів професійної компетентності для 97% посад державної служби, організовано навчання 7 452 керівників та працівників служб персоналу державних органів з питань вивчення нового законодавства про державну службу, розроблено 10 навчально-методичних комплексів для керівників і працівників служб персоналу, керівників державної служби в державних органах, органах влади АР Крим або їх апаратах, підготовлено науково-практичний коментар до нового законодавства з питань державної служби, забезпечено проведення 220 комунікативних заходів з роз'яснення нового законодавства про державну службу [5].

За результатами проведеної роботи Нацдержслужбою України розроблено Державну цільову програму розвитку державної служби на період до 2016 р., яка затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2013 р. №350 [3]. Ця програма спрямована на формування висококваліфікованого кадрового складу державної служби шляхом впровадження нових механізмів, стандартів і процедур управління людськими ресурсами на державній службі та посилення інституційної спроможності у системі державної служби.

На сьогодні Нацдержслужбою України розроблено і затверджено наказом від 27 травня 2013 р. №95 план заходів щодо реалізації Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 р., якою, серед іншого, передбачено завдання щодо впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні державною службою.

Разом з тим автоматизація процесів управління персоналом сьогодні ускладнюється недостатньо ефективним функціонуванням ЄДКС

«Кадри» через її застарілість, невідповідність новому законодавству про державну службу та вимогам законодавства про захист персональних даних, відсутністю комплексної системи захисту інформації [5].

У 2013 р. Нацдержслужбою України спільно з Міністерством освіти і науки України проведено комплексну роботу щодо оновлення галузевого стандарту вищої освіти з підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління», що дасть змогу вже в цьому році кардинально модернізувати навчальний процес, впровадити нові навчальні дисципліни та інноваційні технології з підготовки державних службовців.

З метою кадрового забезпечення реалізації реформ, залучення на державну службу обдарованої молоді Нацдержслужбою створено дієву систему добору кандидатів до Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації», започаткованого згідно з Указом Президента України від 5 квітня 2012 р. №256/2012. Збільшення кількості кандидатів до Президентського кадрового резерву у 2013 р. свідчить про ефективність проведеної Нацдержслужбою інформаційно-просвітницької кампанії та зростання інтересу серед молоді до цієї ініціативи Президента України.

Підвищенню рівня професійної компетентності державних службовців I – II категорій сприяє реалізація Нацдержслужбою України та Школою вищого корпусу державної служби Програми розвитку лідерства, визначеної постановою Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2010 р. №728.

Однак, у роботі щодо впровадження нового законодавства про державну службу довелося зіткнутися з найбільш складним питанням – відсутністю фінансування для його цілісного впровадження. У зв'язку з цим Верховною Радою України було прийнято рішення щодо відтермінування введення в дію нової редакції Закону України «Про державну службу» (до 1 січня 2014 р.), що ускладнює реалізацію державної кадрової політики, вирішення найбільш актуальних питань функціонування інституту державної служби. Одночасно Нацдержслужба України й надалі працюватиме над вдосконаленням стилю, методів і форм реалізації державної кадрової політики та функціонального управління державною службою, що зумовлює підставу сподіватись, що реформи, спрямовані на розвиток України як демократичної європейської держави, будуть ефективно реалізовані.

Адже, від професійної компетентності працівників державної влади та органів місцевого самоврядування великою мірою залежатиме успіх усіх без винятку прогресивних перетворень, розпочатих у нашій країні.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/page>

2. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 р.: Указ Президента України від 1 лют. 2012 р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012#n7>

3. Про затвердження Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 р.: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 травня 2013 р. № 350. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/350-2013-%D0%BF>

4. Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 р.: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.06.2012 № 411-р. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/411-2012-%D1%80>

5. Толкованов В. В. Діяльність Нацдержслужби України: пріоритети, досягнення, виклики // Вісн. держ. служби України. – 2013. – № 2. – С. 4 – 9

6. Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2012 р.: до 15-річчя галузі науки «Державне управління». – К. : НАДУ, 2012. – 572 с.

Л. Бакуменко

УДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Відповідно до Положення про стажування слухачів Національної академії державного управління при Президенті України в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 01 квітня 2013 р. № 225 протягом навчання в Дніпропетровському регіональному інституті державного управління Національної академії державного управління при Президенті України в період з 29 липня по 23 серпня 2013 р. було пройдено стажування у відділі з питань кадрової роботи та служби в органах місцевого самоврядування виконавчого апарату Дніпропетровської обласної ради.

Порядок діяльності обласної ради, її органів та посадових осіб визначається Конституцією України, законами України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Кодексом законів про працю України», «Про боротьбу з корупцією», «Про статус депутатів місцевих рад», «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів», іншими законами України та Регламентом Дніпропетровської обласної ради.

Відділ з питань кадрової роботи та служби в органах місцевого

самоврядування виконавчого апарату Дніпропетровської обласної ради в своїй діяльності керується Стратегією державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр., Програмою розвитку персоналу виконавчого апарату Дніпропетровської обласної ради на 2011 – 2014 рр.

Основними завданнями відділу кадрів є:

- здійснення реалізації державної політики у сфері служби в органах місцевого самоврядування та з питань кадрової роботи;
- задоволення потреби виконавчого апарату обласної ради у кваліфікованих кадрах та їх ефективне використання;
- прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, забезпечення їх безперервного навчання та підвищення кваліфікації;
- оцінювання діяльності посадових осіб місцевого самоврядування та інше.

Задля ефективного використання людського капіталу, удосконалення системи управління персоналом та його якості Програма розвитку персоналу виконавчого апарату Дніпропетровської обласної ради на 2011 – 2014 рр. передбачає таку мету і завдання:

- забезпечити стратегічне планування людських ресурсів як основи для прийняття на службу в орган місцевого самоврядування та просування по ній, можливість кар'єрного зростання;
- забезпечити прозорість системи добору персоналу, процедури просування по службі на підставі професійних досягнень;
- удосконалити оцінку працівників з метою введення політики та процедур, що гарантують винагороду та повагу за досягнутий ними рівень кваліфікації (у тому числі наукових ступенів) та звань;
- удосконалити систему професійного розвитку персоналу шляхом безперервного професійного навчання, атестації, проведення щорічної оцінки.

Велика увага в роботі відділу з питань кадрової роботи та служби в органах місцевого самоврядування виконавчого апарату Дніпропетровської обласної ради приділяється питанням удосконалення оцінювання діяльності посадових осіб місцевого самоврядування.

З метою оцінки ділових та професійних якостей, а також кваліфікації посадові особи місцевого самоврядування один раз на 4 роки підлягають атестації (ст. 17 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»).

Найбільш розповсюдженими формами оцінки як процесу на службі в органах місцевого самоврядування виступають атестація, щорічна оцінка, кадровий моніторинг. Зазначений контроль здійснюється з метою оцінки виконання посадовими особами місцевого самоврядування покладених на них обов'язків і завдань, регулярного контролю за проходженням служби в органах місцевого самоврядування шляхом

перевірки якості їхньої діяльності відповідно до посадових інструкцій.

Щорічна оцінка є одним із найважливіших компонентів управління персоналом в органах місцевого самоврядування, однак у даний час вона не сприяє розвитку ініціативи і творчості посадових осіб місцевого самоврядування, визначенню їх потенціалу, відповідності займаних посад, поліпшенню добору і розстановки кадрів, вдосконаленню їх професійного росту, проводиться без належної мотивації. При проведенні щорічної оцінки не завжди враховуються такі основні принципи, як законність, прозорість, гласність, об'єктивність, неупередженість, рівноправність, а також необхідність здійснення оцінки в атмосфері довіри і справедливості, що потребує зміни підходів до її проведення.

Ураховуючи зазначене, вдосконалення оцінювання діяльності посадових осіб місцевого самоврядування стає сьогодні не лише актуальним, але й реальним завданням, що дозволить забезпечити ефективне управління персоналом у сфері служби в органах місцевого самоврядування. Наразі розроблено проект нової редакції Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», в якому передбачено визначення нових правових та організаційних засад оцінювання результатів службової діяльності посадових осіб місцевого самоврядування.

На початку кожного року, чи при прийнятті посадових осіб місцевого самоврядування на роботу, безпосереднім керівником має затверджуватися план діяльності посадової особи місцевого самоврядування на рік на основі плану роботи органу місцевого самоврядування, відповідного структурного підрозділу та посадової інструкції. Оцінювання буде проводитися щорічно у листопаді. Передбачається що оцінювання буде складатися з кількох етапів: самооцінювання; оцінювання безпосереднім керівником; ознайомлення посадової особи місцевого самоврядування з результатами оцінювання; затвердження результатів оцінювання.

Під час оцінювання безпосереднім керівником з посадовою особою місцевого самоврядування обговорюються результати його службової діяльності, проблемні питання, що виникали під час виконання завдань та доручень, знання і навички, які йому необхідні для виконання посадових обов'язків і потребують розвитку.

Загальна оцінка визначається шляхом обчислення середньої, де відмінна оцінка дорівнює 3 балам, позитивна – 2 та негативна – 1.

Керівник відповідного самостійного структурного підрозділу затверджує результати, погоджуючи їх чи наводить власні пропозиції щодо оплати праці та проходження державної служби.

Одним із нововведень є встановлення чіткого взаємозв'язку результатів оцінювання з відповідними управлінськими рішеннями щодо проходження служби в органах місцевого самоврядування.

Варто зазначити, що отримання повторної негативної оцінки є підставою для припинення державної служби.

Отримання державним службовцем позитивної оцінки результатів його службової діяльності є підставою для: відзначення відомчими заохочувальними відзнаками; просування по службі; інших заохочень.

Отримання державним службовцем відмінної оцінки результатів його службової діяльності буде підставою для: щорічного преміювання; присвоєння достроково чергового рангу; просування по службі; клопотання про заохочення відзнаками інших органів влади та державними нагородами; інших заохочень. Таким чином удосконалення оцінювання діяльності посадових осіб місцевого самоврядування сприятиме підвищенню результативності діяльності кожної посадової особи місцевого самоврядування та ефективності служби в органах місцевого самоврядування.

О. Бурко

СПЕЦИФІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

Запорізька та Закарпатська області стали пілотними в Україні у сфері розробки Стратегічних планів розвитку областей з урахуванням світового досвіду залучення громадськості, а саме, досвіду стратегічного планування за спеціальним Меморандумом про Взаєморозуміння між Міністерством економіки України, Канадським інститутом урбаністики, Закарпатською та Запорізькою обласними державними адміністраціями, підписаним 25 квітня 2006 р. у м. Торонто.

За підтримки проекту «Україна – Канада: регіональне врядування та розвиток», метою якого є розробка сучасної дієвої моделі реалізації ефективної державної регіональної політики, було підготовлено Стратегію регіонального розвитку Запорізької області на період до 2015 р., яку затверджено рішенням Запорізької обласної ради від 06 червня 2008 р. №2.

Нормативно-правовою базою розробки Стратегії сталого розвитку Запорізької області до 2015 р. є Конституція України, Закони України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про місцеві державні адміністрації», «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» та відповідні акти Президента України, Кабінету Міністрів України.

Стратегія розвитку Запорізької області до 2015 р. визначила три пріоритети розвитку:

1. «Запорізький край – екологічно безпечний для проживання регіон».
2. «Запорізький край – історико-культурний та курортно-туристичний центр національного та міжнародного значення».

3. «Запорізький край – інвестиційно-приваблива територія з високотехнологічними індустріальним та аграрним комплексами».

Пріоритетні напрямки Стратегії, визначені на основі бачення громадою майбутнього розвитку області, повністю відповідають пріоритетним напрямкам Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 р., а також враховують особливості потенціалу та проблематики регіону.

На сьогодні Стратегія регіонального розвитку Запорізької області до 2015 р. є актуальним документом, реалізація якого триває.

Для впровадження Стратегії та оцінювання результатів її реалізації в області створено дворівневу структуру управління процесом реалізації – Рада та Робоча група з питань впровадження, моніторингу та оцінювання Стратегії, що забезпечує системний та комплексний підхід до питань реалізації та моніторингу Стратегії. Рада ставить конкретні завдання, а Робоча група їх виконує.

Для кожного з пріоритетів щорічно розробляються операційні програми, які складаються з десятків конкретних проектів і завдань.

Моніторинг Стратегії здійснюється за індикаторами, що дає змогу здійснювати поточний контроль динаміки змін щодо проблем протягом реалізації Стратегії та своєчасно координувати напрями діяльності, використовувати адекватні методи та засоби.

До Плану моніторингу індикаторів, визначених Стратегією, спочатку було включено 150 показників, ряд яких згодом було уточнено або замінено на аналогічні. Велика кількість індикаторів виявилася неефективною і недоцільною.

З метою координації роботи щодо здійснення моніторингу реалізації Стратегії та визначення відповідності досягнутих результатів очікуваним розпорядженням голови облдержадміністрації від 11 листопада 2009 р. №390 затверджено склад Міжгалузевої робочої групи з питань моніторингу реалізації Стратегії регіонального розвитку Запорізької області на період до 2015 р.

Відповідно до зазначеного розпорядження Міжгалузева робоча група готує узагальнену інформацію щодо моніторингу індикаторів, виконання операційних планів, проектів, заходів і дій, спрямованих на реалізацію Стратегії, оцінки їх ефективності та подає її до 25 липня, що настає за звітним періодом, голові облдержадміністрації.

В рамках реалізації Стратегії створено Агенцію регіонального розвитку «Пріоритет», яка діє як громадська інституція у сфері реалізації регіональної політики. 17 червня 2010 р. підписано Меморандум про співпрацю Запорізької облдержадміністрації та Агенції регіонального розвитку «Пріоритет».

Крім того, починаючи з 2011 р. Запорізька обласна державна адміністрація щорічно розробляє пріоритетні напрями роботи Запорізької

обласної державної адміністрації та обласної ради, які подає на розгляд та затвердження до обласної ради. В цьому документі більш широко та конкретно описуються пріоритетні напрямки роботи на конкретний рік.

З метою відстеження ходу реалізації Стратегії та пріоритетних напрямків роботи Запорізької обласної державної адміністрації та обласної ради за фінансової підтримки уряду Канади, наданої через Канадське агентство міжнародного розвитку (КАМР), в рамках проекту Канада – Україна «Регіональне врядування і розвиток» було розроблено спільну електронну програму моніторингу.

Зазначена програма моніторингу призначена для:

1. Збору даних за індикаторами Стратегії регіонального розвитку Запорізької області на період до 2015 р., стратегічних пріоритетів діяльності Запорізької обласної державної адміністрації та рейтингових показників Запорізької області відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 09 червня 2011 р. № 650.

2. Аналізу динаміки індикаторів за звітний період.

3. Формування звітів за обраними параметрами як у табличному, так і графічному вигляді.

Мета програми моніторингу – відстеження змін, які відбуваються в соціально-економічному розвитку області, виявлення проблем та підвищення ефективності виконання управлінських рішень щодо поліпшення результатів діяльності.

На жаль, у процесі реалізації Стратегії виникає ряд труднощів та проблем: короткі терміни розробки стратегічних та операційних планів; відсутність фінансових ресурсів для забезпечення стратегічного планування; відсутність спадковості при зміні керівництва; плинність спеціалістів в галузі стратегічного планування, низька зарплата та мотивація, недостатній рівень знань; низька громадська активність.

Зважаючи на існуючі проблеми, з метою поліпшення процесу реалізації Стратегії потрібно:

– створити окремі підрозділи в органах державної влади, відповідальні за розробку і реалізацію стратегій розвитку;

– при формуванні операційних планів чітко визначати реальні джерела фінансування заходів;

– узгоджувати міські, районні та регіональні стратегії розвитку;

– залучати громадськість до активної участі в прийнятті управлінських рішень.

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ПРІОРИТЕТІВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

На сучасному етапі ринкового трансформування економіки України одним з головних чинників стабільності досягнутих позитивних економічних тенденцій у державі є забезпечення сталого економічного зростання на основі мобілізації та ефективного використання всього комплексу ресурсів і умов. Саме в цьому повинні полягати стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку регіонів України.

Послідовний рух України шляхом ринкових економічних перетворень та реалізації євроінтеграційних прагнень в усіх сферах суспільного розвитку по-новому актуалізує питання державної регіональної політики та підвищує вимоги щодо її ефективності. Досвід соціально-економічного розвитку України протягом останніх років засвідчив, що регіональні диспропорції перетворилися на гальмівний чинник забезпечення високих темпів економічного зростання на всій території держави. Незавершеність правового та організаційного оформлення системи державного управління та місцевого самоврядування на всіх рівнях територіальної організації влади не сприяє забезпеченню належних темпів демократизації та розвитку громадянського суспільства у державі.

Необхідність формування ефективної публічної влади в Україні у сучасних глобалізаційних умовах обумовлює потребу перерозподілу завдань, повноважень та ресурсів на всіх рівнях державного управління – центральному, регіональному та місцевому у напрямі передання більш широкого спектру вказаного переліку від держави до органів місцевого самоврядування відповідно до принципів, встановлених Європейською хартією місцевого самоврядування.

Одним з дієвих напрямів такої модернізації України виступає державна регіональна політика, яка тривалий час розглядалася в Україні лише як складова регіонального економічного розвитку.

Проте вітчизняний досвід засвідчив, що такий вузький підхід на тлі збільшення асиметрії розвитку регіонів створює перешкоди для розвитку державності, а іноді – і загрози національній безпеці.

Масштабні завдання, що стоять сьогодні на порядку денному у сфері державної регіональної політики, вимагають обґрунтування теоретичних, методологічних та методичних засад регіональної політики України, ґрунтовного вивчення соціально-економічної ситуації у регіонах, виявлення регіональних особливостей сучасних трансформаційних процесів, оцінки ресурсного потенціалу регіонів, визначення пріоритетів державної стратегії регіонального розвитку та механізмів і засобів їхньої реалізації.

В Україні триває модернізація регіонального розвитку, активізується процес становлення нової державної регіональної політики. Серед стратегічних пріоритетів модернізації регіонального розвитку – зміщення акцентів на розкриття внутрішнього потенціалу регіонів та їх комплексне задіяння задля зростання добробуту громадян; пошук гідної відповіді публічної влади на виклики, ризики (ендогенного та екзогенного походження), що виникають внаслідок подовження рецесії світового господарства та негативно впливають на соціально-економічний розвиток українських регіонів; віднайдення та задіяння в Україні ефективних механізмів та інструментів стимулювання місцевого, регіонального розвитку, активізації підприємницької ініціативи на місцях, запровадження дієвих стимулів щодо налагодження ефективного міжрегіонального, міждержавного міжрегіонального, транскордонного співробітництва, формування в Україні місткого внутрішнього ринку, інтегрованих регіональних соціально-економічних комплексів.

Реформування регіонального розвитку – довготривалий процес, ускладнений великою кількістю інституційних, правових, управлінських «прогалин» та прорахунків, що існують, та постійно виникають на всіх рівнях публічної влади внаслідок дії як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників. На практиці ситуація ускладнюється уповільненим переходом від домінуючої моделі «єдиного управлінського центру регіонального розвитку» та усталених традицій централізованого ресурсного забезпечення місцевого, регіонального розвитку до мультицентристської регіональної політики, дієздатного місцевого самоврядування, ефективної взаємодії органів публічної влади, представників бізнес-середовища, громадськості на місцях, зорієнтованих на впровадження принципу субсидіарності, самостійний пошук та задіяння внутрішніх (місцевих) ресурсів території (та громади) на потреби регіонального розвитку та зростання добробуту людини.

На сьогодні, в процесі розробки та впровадження державної регіональної політики в Україні й досі відсутнє єдине бачення шляхів, механізмів та інструментів узгодження трьох взаємопов'язаних та взаємозалежних складових комплексного виміру регіонального розвитку: секторального (галузево-секторального, що забезпечує стабільне функціонування регіональних економічних комплексів та їх стійке соціально-економічне зростання), територіально-просторового (з урахуванням досягнення збалансованого просторового розвитку, у т.ч. на рівні: міста – приміські території – сільські території; вирішення системних проблем периферійних, депресивних територій, міських агломерацій та прилеглих до них «зелених зон» та ін.); управлінського (у т.ч. створення єдиної системи стратегічного планування та прогнозування розвитку держави та регіонів, оптимізація системи територіальної організації влади, розвиток місцевого самоврядування тощо).

Усвідомлення необхідності триєдиного підходу до формування нової регіональної політики – запорука підвищення конкурентоспроможності регіонів, досягнення збалансованого територіального розвитку, успішного здійснення комплексу започаткованих реформ, що впроваджуються на місцевому, регіональному рівнях, у межах України в цілому.

Прагнення України отримати статус асоційованого члена ЄС формує нові виклики щодо розробки та впровадження регіональної політики. Адже регіональний розвиток традиційно залишається стратегічним пріоритетним напрямком політики ЄС. В 2013 р. розпочато реалізацію проекту «Підтримка регіонального розвитку в Україні», серед пріоритетів якого: прийняття в Україні оновленої Державної стратегії регіонального розвитку до 2020 р., сприяння розвитку громадянського суспільства, залучення громадськості до реалізації політики регіонального розвитку на місцях. Усвідомлення в Україні на всіх рівнях публічної влади нової ролі державної регіональної політики як основного інструменту забезпечення комплексного розвитку територій, надання людині якісних та доступних публічних послуг, розвитку підприємництва та створення в регіонах нових робочих місць – шлях до зростання добробуту людини, становлення України як сучасної демократичної держави.

О. Заханевич

ДІЯЛЬНІСТЬ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ ЩОДО РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ

Останніми роками в українському соціумі позначились декілька критичних суспільних питань, що потребують уважного вивчення, пошуку їх причин та шляхів виходу із них. До таких явищ належать різке соціальне розшарування, розповсюдження бідності, зниження до критичної точки авторитету і довіри до державних інститутів, втрата громадянами життєвих перспектив тощо.

Найважливішими проблемами соціальної сфери в Україні є низький рівень оплати праці, неефективна політика зайнятості, прорахунки останніх десятиліть у сфері соціального захисту, бо така політика зосереджувалася на невпинному збільшенні кількості недостатньо обґрунтованих соціальних виплат, пільг, субсидій тощо (через це у соціальній сфері й досі основні кошти спрямовуються на підтримання виплат за структурою, в якій переважають пасивні елементи соціального захисту, в той час як активні елементи, які підвищують трудовий потенціал людини в ринковій системі (освіта, медицина, професійне навчання), залишаються об'єктом залишкового фінансування), незавершеність пенсійної реформи, неефективність реформ системи охорони здоров'я, неефективна житлова політика [7].

Президентом України було окреслено чотири стратегічних напрямки соціальних реформ, що мають реалізовуватися в державі в найближчі часи. Ці напрямки викладено в низці нормативно-правових актів таких як: Програма економічних реформ на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» затверджена Указом Президента від 02 червня 2010 р., Національний план дій на 2013 р. щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» затверджена Указом Президента від 12 березня 2012 р. № 128/2012, Стратегія реформування системи надання соціальних послуг від 8 серпня 2012 р. №556-р [6] та План заходів на 2013 – 2016 рр. щодо реалізації Стратегії реформування системи надання соціальних послуг від 13 березня 2013 р. № 208-р затверджені розпорядженням Кабінету Міністрів України. Серед основних напрямків здійснення соціальної реформи є перш за все, скасування пільг для тих, хто їх не потребує, по-друге, запровадження податку на багатство, завдяки якому можливим було підняття рівня доходів працюючого населення та соціальне забезпечення вразливих верств, по-третє, перехід від безсистемних виплат до адресної допомоги, і останнім четвертим напрямком є сприяння ефективній зайнятості та створення нових робочих місць для громадян.

Адміністрація Президента України, як допоміжний орган, утворений главою держави на підставі Конституції України, є первинним елементом організації забезпечення діяльності глави держави та виконання указів та доручень.

Для реалізації повноважень Президента не лише у сфері державного управління, а також будь-якої його діяльності Адміністрація вступає у правовідносини не тільки з іншими органами державної влади, а й з інститутами громадянського суспільства і конкретним громадянами, здійснює свої повноваження не лише за дорученням глави держави, але й самостійно в нормативно встановлених випадках.

Головне управління з питань реформування соціальної сфери Адміністрації Президента України відповідно до покладених на нього завдань забезпечує реалізацію повноважень Президента України у формування державної політики у сфері охорони здоров'я та державної соціальної політики (оплата праці, пенсійне страхування, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, соціальна підтримка населення, зокрема малозабезпечених сімей) та виконання Програми економічних реформ на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» (у частині реформ системи пенсійного страхування, соціальної підтримки, медичного обслуговування) [5].

Відділом реформування соціальних відносин Головного управління реформування соціальної сфери відповідно до покладених на нього

завдань: підготовлено пропозиції щодо пріоритетів державної політики у соціальній сфері (в частині оплати праці та пенсійного страхування); здійснено аналіз показників соціального розвитку України, її окремих регіонів; вивчено стан виконання заходів щодо реалізації державних програм соціального розвитку України та підготовлено висновки із зазначених питань; опрацьовано звернення з соціальних питань, що надходять до Президента України; взято участь у підготовці пропозицій Президентів України щодо нагородження державними нагородами, а також присвоєння спеціальних звань працівникам соціальної сфери.

Однак, досліджуючи діяльність Адміністрації Президента України та аналізуючи стан виконання доручень і актів Президента України, було виявлено деякі проблемні питання, які гальмують успішну реалізацію реформ в соціальному секторі:

- самовільна зміна виконавців завдань, які були визначені Кабінету Міністрів України, на центральні та місцеві органи виконавчої влади;
- формальні відписки про виконання завдань;
- «особлива думка» міністерств, яка не співпадає із завданнями, визначеними главою держави.

Причинами такого стану стали:

- низька відповідальність з боку керівників органів державного управління за виконання завдань, визначених главою держави;
- недосконалість нормативно-правової бази, яка визначає порядок організації, здійснення контролю за виконанням завдань та оцінки впливу досягнутих результатів на стан економічного і культурного розвитку відповідного регіону, галузі, покращення соціально-побутових умов життя громадян;

– відсутність у структурних підрозділів Адміністрації Президента України доступу до сучасної прозорої автоматизованої системи контролю за виконанням завдань, що не дозволяє повною мірою здійснювати постійний моніторинг за станом виконання завдань.

Дуже вагомою є участь у реалізації державної політики у сфері соціального захисту населення спеціального уповноваженого центрального органу виконавчої влади – Міністерства соціальної політики України. На його прикладі можливо розглянути здобутки та недоліки щодо реформування соціальної сфери [2].

На нашу думку позитивним є те, що незважаючи на уповільнення економічного зростання, не було допущено погіршення жодного із соціальних показників, таких як: прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії. У зв'язку із підвищенням прожиткового мінімуму також збільшено розміри соціальних допомог різним категоріям населення, надбавок та підвищень до пенсії та інших виплат, які визначаються на його основі.

Однак, аналізуючи діяльність Міністерства соціальної політики

України, яке є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, попередження насильства в сім'ї та з питань протидії торгівлі людьми відповідно до Положення про Міністерство соціальної політики України від 27 березня 2013 р. №164/2013 та підзвітним органом Головному управлінню з питань реформування соціальної сфери Адміністрації Президента України, можна констатувати той факт, що державна політика в сфері попередження насильства в сім'ї Міністерством не проводилась, окрім затвердження щорічної акції «16 днів проти насильства» від 17 вересня 2012 р. №581 та договору «Про співпрацю» між Міністерством соціальної політики України та міжнародним Благодійним фондом «Українська фундація громадського здоров'я». Зазначимо, що Міністерство соціальної політики України, на яке покладено відповідальність за реалізацію державної політики у сфері протидії насильству в сім'ї лише поверхово аналізує процеси, що відбуваються, часто обмежується лише констатацією фактів, проявляючи нерішучість та інертність у пошуках конструктивних шляхів подолання цього кризового явища.

Отже для ефективного забезпечення Адміністрацією Президента України конституційних повноважень глави держави важливим є вплив на діяльність центральних органів виконавчої влади через Кабінет Міністрів України, зокрема при здійсненні політики щодо протидії насильства в сім'ї.

Список використаних джерел

1. Про соціальні послуги : закон України від 19 черв. 2003 р. № 966. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-15>
2. Положення про Міністерство соціальної політики України від 6 квітня 2011 р. № 389/2011. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/389/2011/paran11#n11>
3. Програма економічних реформ на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» від 02 червня 2010 р. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/>
4. Про затвердження Порядку здійснення центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді соціального інспектування сімей, дітей та молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах від 27 травня 2010 р. № 1480. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0569-10>
5. Про Національний план дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» від 12 березня 2013 р. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/128/2013>
6. Про схвалення Стратегії реформування системи надання

соціальних послуг від 8 серпня 2012 р. № 556-р. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/556-2012-%D1%80>

7. Соціальне самопочуття, настрої та ціннісні орієнтації населення України. Інститут соціології НАН України. – Режим доступу : <http://old.niss.gov.ua/Table/51006/socypolog.htm>

В.Кравченко

ФОРМУВАННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Бюджетна система України як унітарної держави складається з чітко визначених двох ланок – державного та місцевих бюджетів. Україна як член Ради Європи, що приєдналась і ратифікувала Європейську хартію місцевого самоврядування, взяла на себе зобов'язання будувати місцеві фінанси відповідно до міжнародних стандартів.

Неодмінними умовами інтеграції України до європейського співтовариства та європейської цивілізації є як дотримання права наших територіальних громад на місцеве самоврядування, так і забезпечення спроможності місцевих рад та їхніх виконавчих органів виконувати свої повноваження. Це означає, що за органами місцевого самоврядування мають бути закріплені такі ресурси, які в повній мірі забезпечують виконання ними власних повноважень, а держава в достатній мірі має забезпечувати державними ресурсами виконання цими органами делегованих їм державою повноважень.

Підвищення фінансової незалежності місцевих бюджетів і рівня фінансової забезпеченості делегованих повноважень – першочергове завдання у сфері міжбюджетних відносин, визначене Програмою економічних реформ на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». Зміцнення фінансової основи місцевого самоврядування визначено також за мету Концепції реформування місцевих бюджетів.

Індикаторами успіху впровадження реформ визначено:

- відсутність повноважень на місцевому рівні, що не забезпечені ресурсом;
- збільшення питомої ваги загального фонду місцевих бюджетів у зведеному загальному фонді держбюджету до 50% до кінця 2014 р.;
- збільшення частки власних доходів у загальному фонді місцевих бюджетів на 10% до кінця 2014 р.

На сьогодні, вже внесено істотні зміни до податкового і бюджетного законодавства, запроваджено елементи програмно-цільового методу на місцевому рівні, змінено періодичність публікацій й розширено обсяг інформації про формування і виконання місцевих бюджетів. Однак,

здійснені станом на останню дату заходи поки що не дозволили досягти визначених показників. Так, у 2012 р. поглибився розрив між завданнями органів місцевого самоврядування та ресурсами на їх виконання (Рис.1). До того ж має місце щорічне зниження рівня фінансової забезпеченості делегованих державою повноважень. Незабезпеченість 2012 р. в обсязі 27,3 млрд. грн. погашалася протягом року з різних джерел (залучення коштів II кошику, трансферти, середньострокові позики).

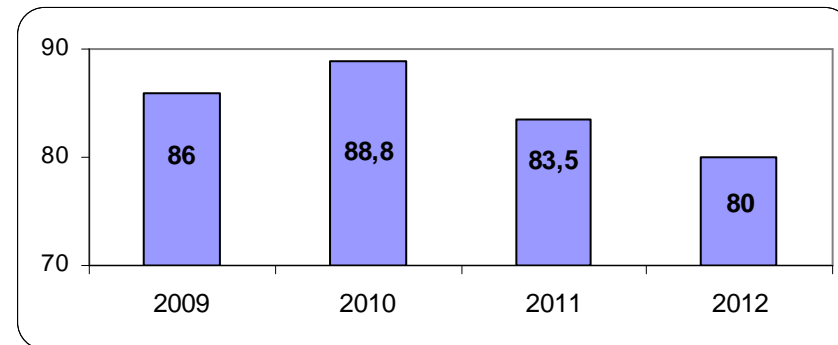


Рис. 1. Рівень фінансової забезпеченості делегованих повноважень, %

При цьому органи місцевого самоврядування не мають дієвих інструментів для збільшення податкових надходжень до місцевих бюджетів. Вони і з введенням Податкового кодексу залишилися позбавленими реального впливу на базу оподаткування, ставки, правила адміністрування податків, які визначаються на центральному рівні. Не дивно, що рівень залежності місцевих бюджетів від трансфертів з Державного бюджету України щорічно зростає (Рис.2).

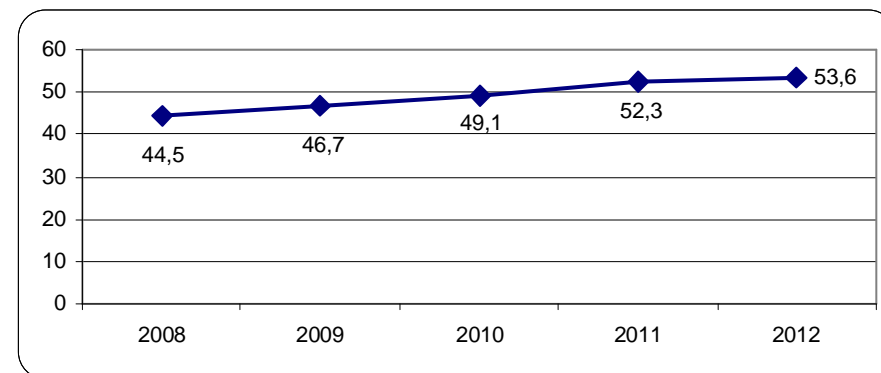


Рис. 2. Частка трансфертів з Державного бюджету України у доходах місцевих бюджетів, %

Динаміка питомої ваги місцевих бюджетів у зведеному загальному фонді державного бюджету також має невтішну тенденцію (Рис 3).

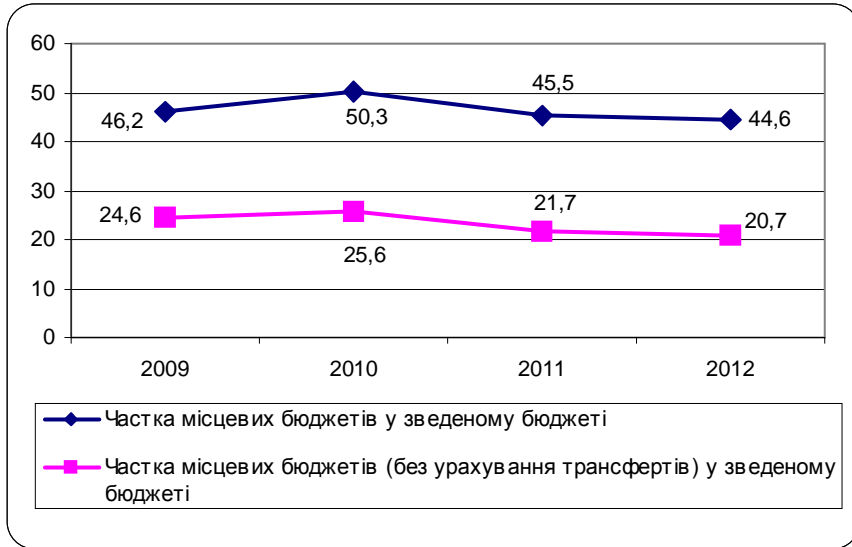


Рис.3. Частка місцевих бюджетів у загальному фонді зведеного державного бюджету, %

Отже, попри зміни законодавства, донині фактично зберігається застарілий механізм централізованого регулювання місцевих бюджетів; і далі діє принцип формування бюджету «згори вниз». Місцеві органи влади не володіють достатніми фінансовими ресурсами для організації управління економікою і соціальною сферою на своєму рівні. При цьому брак ресурсів на делеговані повноваження знижує відповідальність місцевої влади за якість послуг, що надаються.

Крім того, за умов «перетягування» надходжень доходів, що не враховуються при визначенні міжбюджетних трансфертів, для виконання делегованих державою повноважень, стає неможливим і виконання такого законодавчо визначеного завдання, як «посилення стимулювання органів місцевого самоврядування до нарощування доходної бази».

Протягом стажування у Міністерстві фінансів України і в управлінні фінансів Веселівської райдержадміністрації Запорізької області виявлено також проблеми місцевого рівня, які перешкоджають ефективному моніторингу стану формування і виконання місцевих бюджетів і обчислення додаткового фінансового ресурсу, який залишається у розпорядженні місцевих бюджетів, а саме:

- відсутність єдиної інформаційної бази даних, необхідних для

формування прогнозних показників місцевих бюджетів на центральному рівні;

- відсутність єдиної інформаційно-аналітичної бази даних на рівні селищ та сіл;
- відсутність електронного зв'язку з органами місцевого самоврядування на рівні сіл;
- дефіцит кваліфікованих кадрів.

Недіві заходи бюджетної політики разом з місцевими проблемами, несумісними з концепцією реформування місцевих бюджетів, загострюють прояви споживацької поведінки (утриманства) органів місцевого самоврядування.

З метою врегулювання бюджетних проблем необхідно здійснити такі заходи:

- подальше вдосконалення бюджетного та податкового законодавства;
- удосконалення Формул розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів (дотацій вирівнювання та коштів, що передаються до державного бюджету) між державним та місцевими бюджетами, а також між місцевими бюджетами та бюджетами місцевого самоврядування;
- чітке розмежування повноважень і видатків на їх виконання між рівнями влади;
- запровадження програмно-цільового методу бюджетування в усіх місцевих бюджетах;
- удосконалення процедури здійснення місцевих запозичень;
- реалізація Стратегії модернізації системи управління державними фінансами;
- надання методичної та консультаційної допомоги органам місцевого самоврядування.

Крім того, з метою підвищення ефективності взаємодії органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, забезпечення їх достовірною інформацією, прискорення документообігу та забезпечення своєчасного виконання термінових завдань необхідно впровадження:

- АІС «Місцеві бюджети» на рівні селища та сіл. Збір, накопичення, аналіз даних та необхідні розрахунки проводяться бухгалтерами рад за допомогою програми Microsoft Excel або в ручному режимі. Введення програмного забезпечення дозволило б підвищити рівень захисту та накопичення інформації, зберігати інформацію в одному місці, уникати помилок при внесенні і обробці інформації, у будь-який момент часу зробити аналіз чи звіт за певний період;
- обов'язкового функціонування Інтернет-мережі у головних розпорядників бюджетних коштів, зокрема в сільських радах;
- проведення інформативних семінарів, нарад, консультацій для працівників місцевих органів влади.

Таким чином, з особливою гостротою постає проблема вироблення дієвого механізму, який би визначав нові принципи формування місцевих бюджетів. Але, реформа бюджетних відносин має бути тісно пов'язаною з реформою місцевого самоврядування й адміністративно-територіальною реформою, що забезпечить створення системи адміністративно-територіальних одиниць, спроможних виконувати покладені на них функції.

О. Кузьмін

УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМ МАЙНОМ ЯК СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ РЕФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН ВЛАСНОСТІ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ УКРАЇНИ

Сучасний агропромисловий комплекс є важливим сектором економіки України, де зосереджена майже третина основних виробничих фондів, працює четверта частина працездатного населення, виробляється понад 20% валового внутрішнього продукту та третина національного доходу. Саме від його розвитку залежить добробут населення і ефективне функціонування всього господарства країни, ось чому реформування аграрного сектору України є однією із найактуальніших проблем сьогодення.

Після здобуття Україною незалежності агропромисловий комплекс набув певних особливостей. В ньому функціонують як державні, так і недержавні підприємства. Основний засіб виробництва – земля, перебуває у державній власності, а матеріально-технічні ресурси – як у державній, так і в приватній власності. Це обумовлює специфіку подальшого процесу реформування в аграрному комплексі, основними напрямками якого визначено проведення земельної реформи, роздержавлення та приватизації державної власності, формування аграрного ринку та інвестиційної привабливості сектору.

Реформування агропромислового комплексу країни продовжується. Основні пріоритети державної політики в цій сфері визначені низкою нормативно-правових актів, таких як: Програма економічних реформ на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава»; Закон України «Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 р.»; Постанова КМУ від 19 вересня 2007 р. №1158 «Про затвердження Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 р.».

Відповідальність за реалізацію аграрної політики в країні несе центральний орган виконавчої влади – Міністерство аграрної політики та продовольства України (далі – Міністерство). З-поміж багатьох напрямків діяльності Міністерства та його структурних підрозділів,

важливу економічну роль відіграють процеси управління державним майном підприємств, установ та організацій, які належать до відповідної сфери, що включають в себе питання організації і координації роботи з приватизації, корпоратизації та оренди державного майна та здійснення контролю за ефективністю його використання. Зазначеними питаннями в структурі Міністерства займається Управління державним майном, яке, наряду з іншими уповноваженими державою суб'єктами, входить до системи управління державним майном України.

Нині низька ефективність державної форми власності в порівнянні з приватною загальновідома, а тому процеси приватизації, корпоратизації та надання в оренду державного майна являються механізмами пошуку ефективного господаря, а також засобами наповнення державного бюджету задля акумулювання коштів на реалізацію подальших реформ у країні.

З початку процесу приватизації в Україні роздержавлено 128 771 об'єкт, в тому числі 99 828 об'єктів, що належали до комунальної форми власності та 28 943 об'єктів – до державної. Змінено форму власності більше 109 тис. об'єктів, що обліковувались як єдині майнові комплекси державних підприємств. Приватизовано 1 564 об'єкти соціальної сфери та 5 139 об'єктів незавершеного будівництва. Внаслідок приватизації державного майна створено вагомий недержавний сектор економіки, основу якого становлять понад 11 тис. акціонерних товариств. За всі роки від приватизації державного майна в державний бюджет надійшло більше 61 млрд. грн. Процес приватизації майна здійснювався в основному шляхом викупу – понад 52% об'єктів було придбано цим способом. Також, в державну казну надійшло 5,6 млрд. грн. плати за оренду державного майна та 5,7 млрд. грн. дивідендів, нарахованих на державні акції (паї). За висновками фахівців інституту економіки та прогнозування НАН України, процеси масової приватизації стали одним із головних чинників промислового зростання в країні, починаючи з 2000 р.

Зараз в Україні частка державного сектору у ВВП становить 37%, що значно перевищує рівень як розвинутих країн світу, так і країн, що розвиваються. Діяльність державних компаній та їх корпоративне управління є низько ефективними, непрозорими та важко контрольованими. Так, за даними Міністерства економічного розвитку і торгівлі, за підсумками 2012 р. управління державним майном визнано неефективним щодо 69,9% суб'єктів господарювання, 23,1% – задовільним та лише щодо 7,0% – ефективним, при цьому понад 500 підприємств з 4000, у яких понад 50% належить державі, перебувають на стадії банкрутства, і в понад 400 підприємствах розмір державних корпоративних прав є недостатніми для ефективного здійснення державного управління. Низька ефективність управління в державному секторі України свідчить, що система управління потребує модернізації.

Зокрема, необхідно оптимізувати розмір і структуру державного сектору шляхом продовження приватизації та підвищити ефективність управління об'єктами, які мають залишитися в державній власності.

В результаті реформ, започаткованих Президентом України, відповідно до Програми економічних реформ на 2010 – 2014 р. «Заможне суспільство, конкурентна економіка, ефективна держава» у державній власності мають залишитися лише ті об'єкти, які забезпечують виконання державою своїх основних функцій і гарантують національну й економічну безпеку. З метою реалізації цих реформ, зокрема протягом 2010 – 2012 рр., було удосконалено законодавчу базу з питань активізації процесів приватизації, а також управління об'єктами державної власності. Для оптимізації розміру державного сектору внесені пропозиції скорочення переліку об'єктів права державної власності, що не підлягають приватизації, з 1 492 до 299 об'єктів. У Державній програмі приватизації на 2012 – 2014 рр. запроваджено способи прискореного продажу інвестиційно-непривабливих об'єктів, які вже понад десять років залишаються непроданими, створити умови для поновлення їх діяльності.

Підсумовуючи вищенаведене, можна зазначити, що основними проблемними питаннями управління державним майном, які потребують вирішення у 2013 – 2014 рр., є:

- наявність великої кількості державних підприємств, які не забезпечують виконання державою своїх функцій і діяльність яких є неефективною, або пакетів акцій, розмір яких не забезпечує державі вирішального впливу на діяльність господарських товариств;
- незавершеність приватизаційних процесів, що призводить до розпорошення зусиль управлінського ресурсу держави;
- диспропорція між значним розміром державного сектору та часткою у структурі валового внутрішнього продукту виробленої ним продукції;
- недосконалість структури та організаційно-правових форм господарювання, повільні темпи корпоратизації державних підприємств;
- низький рівень показників ефективності функціонування суб'єктів господарювання державного сектору економіки та доходності їх активів;
- низька ефективність існуючої системи управління та менеджменту суб'єктів господарювання.

Для розв'язання зазначених проблем у 2013 – 2014 рр. необхідно спрямувати зусилля на:

- оптимізацію структури державного сектору економіки, у тому числі переліку об'єктів, що не підлягають приватизації;
- продаж пакетів акцій, володіння якими не дає державі змоги впливати на роботу підприємств;
- завершення приватизації як широкомасштабного соціально-економічного проекту трансформації державної власності;

- запровадження прозорого та ефективного механізму реалізації державою своїх прав як власника та підвищення якості управління державним майном;

- переорієнтування діяльності суб'єктів управління на процес обліку й контролю за ефективністю діяльності державного сектору економіки;

- залучення недержавних інвестицій до об'єктів, що залишаються під контролем держави, в тому числі шляхом надання їх в оренду.

Як результат можна передбачити зменшення частки держсектору країни у ВВП з 37% до 25 – 30%, залучення до держбюджету коштів, пов'язаних з приватизацією й управлінням держмайном у розмірі 50 – 70 млрд. грн. до 2014 р., та збільшення рівня капіталізації решти державних активів у 2 – 3 рази.

Ю. Києвицька

ПОЛІТИКА УРЯДУ АВТОНОМНОЇ РЕСПУБЛІКИ КРИМ ЩОДО ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ТА ПІДТРИМКИ ТУРИЗМУ

Програма розвитку і реформування рекреаційного комплексу Автономної Республіки Крим на 2012 – 2013 рр. розроблена на підставі Стратегії економічного і соціального розвитку Автономної Республіки Крим на 2011 – 2020 рр., затвердженої Постановою Верховної Ради Автономної Республіки Крим від 22 грудня 2010 р. № 121-6/10.

Програма спрямована на вирішення основної задачі I етапу реалізації Стратегії подолання кризових тенденцій та формування передумов структурних зрушень шляхом комплексного реформування рекреаційного комплексу Автономної Республіки Крим (далі – АРК).

За результатами реалізації Програми АРК має зайняти лідируючу позицію на ринку причорноморських туристичних послуг у санаторно-курортному лікуванні, оздоровленні та реабілітації. Внаслідок реалізації Програми АРК стане провідним регіоном України по внутрішньому туризму, оскільки має в своєму розпорядженні значні рекреаційні можливості, в основі яких лежить вигідне географічне положення, унікальні природні лікувальні ресурси, багата історична і культурна спадщина. Однак більша частина цих можливостей в даний час не реалізується або реалізується не повністю.

Близько 30% рекреаційних ресурсів України зосереджені в Криму, і це при тому, що площа регіону складає всього 4,3% території країни. Основні проблеми галузі: відсутність нормативно-правової бази для реформування та розвитку рекреаційного комплексу АРК; низький рівень розвитку інфраструктури; низька тривалість курортного сезону; відсутність системної іміджевої політики в рекреаційній сфері; скорочення

обсягу державних закупівель в сфері санаторно-курортного лікування; невідповідність міжнародним стандартам рівня професійної підготовки персоналу галузі (в більшості випадків); відсутність ефективних методик обліку статистичних даних і галузевого аналізу в сфері курортів і туризму.

Основною метою Програми є подолання кризових тенденцій у галузі, формування передумов для створення конкурентоспроможного, цілорічного рекреаційного комплексу в якості основного бюджетоутворюючого сектора економіки АРК та забезпечення на цій основі комплексного розвитку курортних регіонів Криму за умови збереження екологічної рівноваги та культурної спадщини.

Мета Програми орієнтована на вирішення основної проблеми рекреаційного комплексу АРК – перехід з пострадянської економічної системи до сучасної ринкової, конкурентоспроможної моделі економіки. Досягнення мети Програми здійснюється шляхом реалізації наступного комплексу завдань, спрямованих на вирішення 7 основних проблем, визначених у розділі III Програми:

1. Розробка і впровадження науково-обґрунтованої цілісної системи регулювання, що забезпечує реформування і розвиток санаторно-курортного і туристського сектора економіки АРК.

2. Розвиток інфраструктури.

3. Здійснення ефективної іміджевої та маркетингової політики, спрямованої на популяризацію кримського курорту і збільшення тривалості сезону.

4. Підвищення рівня професійної підготовки кадрів у галузі.

Фінансування заходів Програми здійснюватиметься в межах коштів бюджету АРК, коштів місцевих бюджетів, коштів інвесторів, які залучаються для реалізації конкретних інвестиційних проектів, а також інших джерел, не заборонених законодавством України.

Проект ЄС передбачає три основні напрямки: інституційний розвиток кримського рекреаційного комплексу, диверсифікацію і підвищення якості туристичного продукту, підвищення ефективності управління у сфері курортів і туризму АРК.

У 2012 р. Європейський Союз почав реалізувати в Криму проект з підтримки розвитку туризму. Замовником проекту є Представництво ЄС в Україні. Метою проекту є сприяння диверсифікації туризму в Криму, створення привабливого туристичного продукту, заснованого на використанні унікального потенціалу території.

Проект складається з 3-х блоків заходів: 1) Інституційний розвиток; 2) Поліпшення якості сервісу; 3) Управління туристичними об'єктами, диверсифікація і підвищення привабливості туристичного продукту.

Так, в рамках першого блоку ЄС спільно з Міністерством курортів і туризму Криму планує:

– створити єдиний, регулярно оновлюваний онлайн-каталог

туристичних визначних пам'яток Криму, туристичних продуктів і послуг, об'єктів розміщення;

– сприяти розробці не менше 4-х комплексних планів розвитку туризму для міст з населенням менше 100 тис. жителів.

– підтримати створення Кримського альянсу туристичних асоціацій та надати підтримку існуючим асоціаціям і бізнес-кластерів;

– провести аналіз і, за необхідності, вдосконалити Стратегію розвитку туризму в Криму;

– вивчити можливості створення Ради з розвитку туризму в Криму, який би займався просуванням єдиного туристичного продукту Кримського півострова на міжнародному ринку.

У рамках другого блоку передбачається:

– створити Центр розробки навчальних програм та координації навчальних заходів для розвитку туризму в Криму,

– провести навчальні заходи для працівників туристичного сектора і суміжних галузей.

Третій, найбільш великий блок, спрямований на:

– підвищення якості кримського туристичного продукту;

– розробку 10-річного плану реформування рекреаційної галузі;

– створення не менше 4-х привабливих туристичних пакетів;

– створення Фонду малих грантів для підтримки підприємств малого бізнесу в туристичному секторі.

Проект планується реалізувати протягом 3-х років. Загальний бюджет складає 5 млн. євро, з яких: 3,4 млн. євро планується направити на технічну допомогу; 1,5 млн. євро – на закупівлю необхідного обладнання; 50 тис. євро – на проведення моніторингу та оцінки ефективності проекту. Виконавець проекту визначався за підсумками тендеру, в якому приймали участь як українські, так і зарубіжні компанії. Переможцем тендеру став консорціум міжнародних консалтингових компаній з Ірландії, Італії та Нідерландів. Триватиме проект до 2014 р. включно.

До кінця реалізації проекту очікується істотне збільшення припливу туристів до Криму в міжсезоння. При цьому туристичний продукт буде орієнтований на конкретного споживача і конкретні групи доходів, а не на збільшення кількості туристів.

В попередні роки туризм незаслужено займав незначне місце в економіці Криму. Частка доходів від туризму в республіканському бюджеті становила приблизно 6%. У зв'язку з цим, урядом Криму визначено в якості одного з основних пріоритетів Стратегії розвитку Криму до 2020 р. реформування санаторно-курортної та туристичної галузі. Очікується, що до 2014 р. буде прописано певне число міжнародних угод з представниками державного та приватного сектору, які будуть стосуватися диверсифікованого розвитку туризму в Криму.

Таким чином, в період реалізації Програми буде розроблено пакет законодавчих ініціатив, що забезпечують комплексне реформування рекреаційного комплексу АРК. Відбудеться перехід з пострадянської економічної системи до сучасної ринкової, конкурентоспроможної моделі економіки. Це стане основою для реалізації другого етапу Стратегії, створить передумови прогресивного розвитку кримської рекреації на стійкій основі, сформує стабільно розвивається туристичну бізнес-середовище, будуть повністю подолані кризові тенденції в розвитку галузі.

Н. Мажура

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ЗБОРУ ТА ОБЛІКУ ЄДИНОГО ВНЕСКУ НА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

Пенсійний фонд України є центральним органом виконавчої влади, що здійснює керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, провадить збір, акумуляцію та облік страхових внесків, призначає пенсії та готує документи для їх виплати, забезпечує своєчасне і в повному обсязі фінансування та виплату пенсій, допомоги на поховання, інших соціальних виплат, які згідно із законодавством здійснюються за рахунок коштів Пенсійного фонду України, здійснює контроль за цільовим використанням коштів Пенсійного фонду України. Діяльність Пенсійного фонду України спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра праці та соціальної політики України.

Пенсійний фонд України у своїй діяльності керується Конституцією України та законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства соціальної політики України, іншими актами законодавства України, а також дорученнями Президента України та Міністра.

Проходження стажування відбувалось у відділі звітності та фінансового контролю за надходженням коштів управління надходження доходів головного управління Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області. Основними завданнями Відділу є:

- забезпечення збору та веденням обліку надходжень від сплати єдиного внеску;
- забезпечення контролю за веденням Державного реєстру платників;
- надання практичної і методологічної допомоги управлінням Пенсійного фонду України у районах, містах, районах у містах, а також у містах та районах області та платникам єдиного внеску;
- своєчасний аналіз звітності про стан надходження єдиного

внеску та інших платежів до бюджету Пенсійного фонду України;

- розробка пропозицій щодо удосконалення методики та джерел фінансування виплати пенсій і допомоги.

Відділ відповідно до покладених на нього завдань:

- планує доходи Фонду, забезпечує виконання бюджету Фонду;
- аналізує повноту надходження платежів, встановлює причини виникнення недоїмки у платників, вносить пропозиції щодо їх усунення;
- аналізує причини несплати коштів, вживає заходів щодо залучення юридичних і фізичних осіб до сплати єдиного внеску;
- у разі необхідності та на виконання вимог правоохоронних органів проводить перевірки страхувальників, що не сплачують єдиний внесок;
- співпрацює з головним управлінням праці та соціального захисту населення облдержадміністрації;
- взаємодіє з управлінням персоніфікованого обліку, інформаційних систем та мереж щодо нарахованих платниками фонду оплати праці (доходу) та сум єдиного внеску до Пенсійного фонду України;
- взаємодіє з банками, об'єднаннями громадян, підприємствами, органами державної виконавчої влади і місцевого самоврядування;
- проводить роз'яснювальну роботу з платниками у засобах масової інформації, на нарадах, бере участь у спільних семінарах з ДПА;
- співпрацює з органами державної податкової служби, статистики, СБУ, прокуратури, державної реєстрації суб'єктів підприємницької діяльності;
- забезпечує і контролює роботу по сплаті єдиного внеску громадянами, які займаються підприємницькою діяльністю і мають найманих працівників;
- вживає необхідних заходів до недоїмників (пеня, адмінштрафи, штрафні санкції, вимоги про сплату заборгованості);
- бере участь в розробці доходної частини бюджету головного управління;
- виконує інші функції, передбачені чинним законодавством.

Відділ має право:

- проводити в установленому порядку на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності перевірки фінансово-бухгалтерських документів, звітів та інших документів щодо правильності обчислення та сплати єдиного внеску, інших платежів до Фонду, а також використання його коштів;
- перевіряти роботу підвідомчих районних, міських і районних у містах управлінь Фонду та проводити ревізії їх діяльності.

Відділ зобов'язаний у процесі своєї діяльності суворо додержуватися вимог чинного законодавства, законних інтересів підприємств, установ, організацій, підприємців та громадян.

Суспільство потребує вдосконалення системи управління. Саме розвиток інформаційні системи та новітні технології є основним засобом підвищення ефективності, економічності, якості та розширення складу послуг, що надаються населенню.

Нині система збирання, обробки та ведення інформації Пенсійного фонду є автоматизованою системою персоніфікованого обліку внесків (СПОВ) та автоматизованої системи обліку сплати страхових внесків і центрального сховища обліку сплати страхових внесків.

При прогнозуванні плану надходження коштів та його виконанню, відділ користується програмою ЦСОССВ (центрального сховища обліку сплати страхових внесків). Центральне сховище, або центральний рівень має можливість показати скільки коштів надійшло від платника, та чи надійшли вони насправді. Але це можливо побачити тільки на другий день після сплати страхового внеску платником. Це не дуже зручно для прогнозування виконання плану.

Програма ЦСОССВ є не дуже досконалою. Було б добре, якщо б вона працювала в режимі «реального часу». Наприклад, страхувальник перерахував кошти на розрахунковий рахунок Пенсійного фонду, через центральне сховище можливо відстежити чи надійшли кошти. Тому при виконанні або прогнозуванні плану по надходженню коштів до Пенсійного фонду не завжди можливо реально оцінити ситуацію.

Серед першочергових завдань стає визначення фондів оплати праці у взаємодії із керівниками підприємств, співпраця з місцевими радами під час формування бюджетів щодо фінансової підтримки комунальних підприємств, а також боротьба із порушниками пенсійного законодавства із залученням прокуратури, державної виконавчої служби.

Крім того, підвищення загального рівня поінформованості населення, про умови зарахування страхового стажу, умови виходу на пенсію у майбутньому, повинно створити передумови для виведення зарплат наших громадян з тіньового сектора.

I. Малих

ДОБІР ТА ОЦІНЮВАННЯ КАДРІВ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ (НА ПРИКЛАДІ УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В М. НОВОМОСКОВСЬК ТА НОВОМОСКОВСЬКОМУ РАЙОНІ)

Створення професійної, відкритої державної служби є ключовим питанням модернізації інституту публічної служби в Україні. Метою публікації є узагальнення матеріалів стажування з питань здійснення кадрової політики в управлінні Пенсійного фонду України в

м. Новомосковськ та Новомосковському районі Дніпропетровської області та визначення пропозицій щодо її вдосконалення.

Управління Пенсійного фонду України в м. Новомосковськ та Новомосковському районі Дніпропетровської області (далі – Управління) є органом Пенсійного фонду України, підпорядкованим головному управлінню Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області. Основними завданнями Управління є:

- облік платників єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування;
- призначення та перерахунок пенсій, щомісячного довічного утримання суддям у відставці та підготовка документів для їх виплати;
- забезпечення своєчасного і в повному обсязі фінансування та виплати пенсій, допомоги на поховання;
- ефективно та цільове використання коштів, призначених для пенсійного забезпечення.

Визначаючи проблеми практичної діяльності Управління, необхідно відзначити, що вони притаманні органам державної влади в цілому, оскільки на даний час державні службовці ще не стали досить авторитетною групою в суспільстві. Тому завданням державної служби є завоювання цієї довіри, передусім, шляхом підвищення рівня якості публічних послуг громадянам. Оскільки, на сьогоднішній день спостерігається недостатня якість цих послуг, зволікання і тяганина, непрозорість та невизначеність адміністративних процедур.

Аналізуючи якісний склад працівників за освітою було встановлено, що показник повної вищої освіти досить високий – 59 осіб, що становить 79% від працюючих державних службовців, а якщо взяти до уваги, що працівники Управління, які здобувають освіту складають 22% від загальної чисельності, то в майбутньому показник повної вищої освіти зросте майже до 90%. Це свідчить про високий освітній рівень спеціалістів Управління, що в повній мірі відповідає сучасним суспільним вимогам щодо компетентності та професіоналізму посадових осіб в умовах підвищення ролі органів державної влади у забезпеченні надання якісних послуг та вирішенні актуальних проблем громадян, зокрема, у сфері пенсійного забезпечення.

Незважаючи на позитивні результати роботи у доборі та розстановці кадрів в Управлінні (з 9 чоловік, призначених та переведених на більш високі посади в 2012 р., 5 осіб перебували у кадровому резерві), ще потребують уваги питання плинності кадрів, технічного та матеріального забезпечення службовців. Крім того, негативно впливають на спроможність персоналу Управління якісно виконувати свої функції такі показники, як: брак затверджених штатних одиниць, що призводить до нерівномірного навантаження на спеціалістів в розрізі структурних підрозділів; низький рівень мотивації професійної діяльності держслужбовців.

Діяльність будь-якої організації базується, насамперед, на якісному відборі та розстановці кадрів. Саме за цієї умови установа може досягти повної та своєчасної реалізації поставлених цілей та завдань. Відповідно до Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу, дійсна система державної служби має певні проблеми, зокрема, це стосується системи добору та призначення на посади.

У напрямку вдосконалення механізму прийняття на державну службу пропонується:

– по-перше, в оголошеннях на заміщення вакантної посади спеціаліста доцільним є відмова від вимагання наявності стажу роботи в органах державної служби. Встановлення таких вимог до претендентів не тільки перешкоджає випускникам вищих навчальних закладів в отриманні першого місця роботи, а й стає перешкодою у залученні до роботи в органах державної служби енергійних, творчих, здібних спеціалістів;

– по-друге, при прийнятті на роботу слід проводити відбір не тільки за рівнем знання чинного законодавства, але й запровадити систему психологічного тестування. На практиці органи державної влади стикаються з проблемою наявності у посадовця професійних знань, але повною відсутністю вміння спілкуватися як з колегами, так і з відвідувачами. Внаслідок чого виникають конфлікти як всередині колективу, так і зовні, а це, в свою чергу, сприяє втраті довіри та поваги громадян до влади в цілому.

Не менш важливим елементом кадрової політики у сфері державної служби є оцінювання праці службовців, яке є показником не тільки професійної діяльності посадовця, а й елементом мотивації його діяльності.

На сьогоднішній день у процедурі оцінювання державних службовців законодавчо все ще неврегульованою залишається проблема узгодженості результатів атестації, щорічної оцінки та розмірів матеріального стимулювання.

Заробітна плата державних службовців складається з посадових окладів, премій, доплати за ранги, надбавки за вислугу років на державній службі та інших надбавок. В Управлінні відсоток надбавки встановлюється не за результатами роботи державного службовця, а за посадою та стажем роботи в Управлінні, а саме: начальникам відділів та їх заступникам встановлено 50% надбавки, спеціалістам, що мають стаж роботи понад один рік – 45%, до одного року – 35%. Стосовно преміювання – ситуація ще гірша, оскільки її розмір однаковий для всіх працівників. У цьому питанні хотілося б запропонувати відійти від практики подібних виплат без урахування результатів праці і встановити розмір надбавки за інтенсивність праці та розмір премії відповідно до

показників роботи та результатів проведення оцінювання праці державного службовця.

Добір кадрів, розстановка і оцінка праці державних службовців – все це є елементами системи мотивації праці службовців, через які можливо і необхідно досягти підвищення кваліфікаційного рівня посадовців, якості адміністративних послуг громадянам, зростання престижу державної служби в Україні.

А. Маляренко

УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ В УКРАЇНІ

Беззахисність та проблемність соціальної адаптації в суспільстві – ось умови, в яких відбувається формування особистості дітей з обмеженими можливостями. Вивчення проблем цієї групи населення та визначення шляхів їх розв'язання, удосконалення чинного законодавства щодо їх соціального захисту – одне з найважливіших завдань соціально-правової держави. Питання соціального захисту дітей з обмеженими фізичними можливостями є складовою державної соціальної політики в Україні.

Соціальний захист – це один з найважливіших напрямків діяльності соціальної держави. Рівень цивілізованості суспільства визначається ставленням до найменш захищених та найбільш вразливих його членів, які потребують соціального захисту, у першу чергу до дітей з обмеженими можливостями.

Слід зазначити, що до 1990-х рр. соціальна політика щодо інвалідів мала в основному компенсаційний характер, коли вся увага концентрувалась на грошових виплатах. За роки незалежності України державна політика по відношенню до соціально незахищених категорій населення зазнала кардинальних змін. Якщо за часів СРСР основні зусилля держави спрямовувалися на соціальне забезпечення, то в даний час державна політика базується на соціальному захисті громадян. В основі принципу соціального захисту є не соціальне забезпечення, як пасивна функція соціального захисту, а захищеність через створення відповідних умов та рівних можливостей для реалізації життєвих потреб, здібностей та творчого потенціалу кожного.

Розрізняють чотири концепції державної політики стосовно функціонально обмежених громадян. Так, «медична концепція» визначає інвалідність як патологію. Вона є найбільш поширеною в нашій країні, що призвело до медикалізації соціальних програм, спрямованих на надання допомоги особам з обмеженими можливостями. Це, в свою чергу, сприяє тому, що людина ізольовується від суспільства, знижується її соціальний статус.

«Соціальна концепція» передбачає, перш за все, можливість для індивіда соціально функціонувати. З цією метою різними державними структурами створюються соціальні служби, розробляються цілеспрямовані спеціалізовані програми.

«Політична концепція» орієнтована на те, що інваліди розглядаються як меншість, права і свободи яких безпідставно обмежуються. У цьому плані дана модель послужила поштовхом до поширення руху за права людини з обмеженими можливостями. Основне положення програм, розробленої на базі політичної моделі, є твердження: людина, котра має обмежені можливості, її сім'я і родичі повинні бути головними експертами з проблем інвалідності і мати пріоритетне право визначати соціальну політику, яка стосується їх інтересів.

Концепція «культурний плюралізм» характеризує інвалідність не як медичну проблему, а як проблему нерівних можливостей. З цієї позиції людина з обмеженими можливостями розглядається з точки зору забезпечення громадянських прав, а не у зв'язку з наявністю патології. Вона орієнтується на всі можливості усунення фізичних і психологічних бар'єрів в соціальному середовищі шляхом створення різноманітних соціальних служб, засобів і методів. Саме сфера соціальної роботи, а не медичний аспект є головною, де інваліди отримують професійну підтримку, захист, допомогу, саме тут їм створюють всі умови для соціальної адаптації, реабілітації та інтеграції в суспільне життя.

Даний підхід цінний тим, що він пропонує альтернативу і можливість вибору, який людина може зробити самостійно при підтримці соціальних служб. До того ж варто наголосити, що критерієм незалежності є якість життя в умовах надання спеціалізованої допомоги.

Прагнення поєднати переваги усіх названих концепцій сприяє формуванню сучасної української системи соціального захисту, вихідними позиціями якої є гуманістичний характер ставлення до людини з обмеженими можливостями, особистісно-діяльнісний підхід, що не дозволяє відчувати себе неповноцінним і соціальне бачення особистості, всебічне сприяння розкриттю її соціальної сутності. Таким чином, закріплюється гуманістична ідея, що проблема людей з обмеженими функціональними можливостями ні в якому разі не обмежується медичним аспектом, а декларується як соціальна проблема нерівних можливостей.

Ураховуючи наведене, комплексне розв'язання проблем дітей з обмеженими можливостями має передбачати:

- правове регулювання соціальної політики щодо цієї категорії населення;
- покращення умов матеріального, соціально-побутового та медичного забезпечення;
- комплексну багатопрофільну реабілітацію;

- освіту та фахову підготовку;
- інформаційне забезпечення.

Деякі напрямки такої діяльності реалізуються в Україні. Так, складовими системи соціального захисту громадян з обмеженими можливостями є пенсійне забезпечення, державне соціальне страхування, система пільг та компенсацій як соціальна підтримка, фінансове забезпечення програм соціального захисту, медичне забезпечення, освіта, соціальна реабілітація тощо.

Особливо важливими є заходи щодо можливості отримання освіти для осіб з вадами здоров'я. Освіта є одним з найефективніших шляхів виходу людини з особливими потребами зі стану ізоляції від суспільства, і саме новітні освітні програми, зокрема навчання дистанційно, мають стати об'єктом комплексного державно-управлінського впливу.

Заслужує на увагу досвід багатьох країн, які запровадили у загальноосвітніх закладах інтегроване навчання, що передбачає здобуття знань дітям з обмеженими фізичними можливостями спільно зі здоровими дітьми. Така можливість дає змогу дітям з обмеженими фізичними можливостями значною мірою інтегруватися в середовище ровесників, а здорові діти вчаться допомогти та милосердю, відбувається зміна суспільних стереотипів щодо цієї категорії осіб.

Також потребує уваги питання розвитку освітніх послуг через мережу Інтернет – це дозволить отримати освіту в дистанційному форматі кожній людині, яка прагне до знань, це реальна можливість освіти для осіб з обмеженими можливостями. Фактично для них вона є «освітою без кордонів» у широкому розумінні. Дистанційне навчання виступає чи не єдиним освітнім шансом для осіб з обмеженими можливостями, воно практично мінімізує перешкоди, які роблять неможливим здобуття освіти у навчальному закладі традиційним способом. На наш погляд, головним здобутком дистанційної освіти для осіб з обмеженими можливостями є зміна власної та суспільної свідомості – стає очевидною їх придатність до життя і праці, можливість користуватися досягненнями цивілізації нарівні з іншими людьми, приносити суспільну користь, виконуючи різні послуги вдома з використанням комп'ютера. Це означає вирівнювання освітніх та життєвих шансів, подолання психологічних та суспільних бар'єрів у людей з обмеженими можливостями, які іншим способом не можуть розраховувати на освітній успіх у звичайній освітній системі.

У США, Західній Європі та Австралії реалізується багато освітніх проектів для цієї категорії людей. Для України цей напрям недостатньо розроблений, тому доцільним є вивчення та запозичення досвіду країн, успішно працюючих у зазначеному напрямі.

Потребує вирішення питання надання особам з обмеженими можливостями послуг з доступу до глобальної інформаційної мережі Інтернет на пільгових умовах.

Головна проблема дитини з обмеженими можливостями полягає в її зв'язку зі світом, бідності контактів з однолітками та дорослими, спілкуванні з природою. Адже проблема інвалідності не обмежується медичним аспектом, це соціальна проблема нерівних можливостей.

Нагальною потребою є збільшення кількості інформаційних, освітніх, культурних програм і, відповідно, обсягів фінансування виробництва і розповсюдження телепрограм із використанням сурдоперекладу та субтитрування. Потребує збільшення кількості інформаційних програм на телебаченні із застосуванням субтитрів та мови жестів.

Слід наголосити, що розв'язання зазначених проблем, з одного боку, дасть змогу змінити життєвий статус людей з особливими потребами, а з іншого – наблизитись до кращих практик розвинутих країн світу у напрямку підтримки цієї категорії населення.

М. Пантасенко

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Управління праці та соціального захисту населення Олександрійської міської ради є виконавчим органом міської ради, що утворюється міською радою, є підзвітним і підконтрольним міській раді, підпорядкованим її виконавчому комітету та міському голові.

У своїй діяльності управління керується Конституцією України, Законами України, Указами Президента України і постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до конституції та Законів України, актами Кабінету Міністрів України, Наказами Мінпраці, рішеннями Олександрійської міської ради та її виконавчого комітету, розпорядженнями міського голови, наказами начальника департаменту соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації, Положенням про управління праці та соціального захисту населення Олександрійської міської ради.

Згідно з Положенням про порядок стажування слухачів Національної академії державного управління при Президенті України в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 р. № 468, у період з 01 липня по 23 серпня 2013 р. було пройдено стажування в Управлінні праці та соціального захисту населення Олександрійської міської ради на посаду головного спеціаліста сектору прийому громадян відділу грошових виплат та компенсацій управління праці та соціального захисту населення Олександрійської міської ради.

Під час стажування було вивчено Положення про управління праці та соціального захисту населення Олександрійської міської ради,

затвердженого Олександрійським міським головою (із змінами і доповненнями), нормативно-правову базу, щодо процесу заміщення вакантних посад в органах місцевого самоврядування.

Було проаналізовано процес прийняття кандидатів на посади посадових осіб місцевого самоврядування (проведення конкурсу на заміщення вакантних посад в органах місцевого самоврядування та проведення спеціальної перевірки відомості, щодо кандидатів на заміщення вакантних посад до органів місцевого самоврядування).

Отже, формування кадрів для структур відділів, управлінь органів місцевого самоврядування. Згідно до діючого Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» ці призначення віднесені до компетенції міського голови. Дане положення унеможливає здійснення дієвого контролю за добром кадрів, створюючи умови для впровадження корупційних схем при зарахуванні на посади. У свою чергу населення територіальної громади фактично позбавляється права впливати на кадрову політику органу місцевого самоврядування при наявності фактів низького професійного, фахового рівня посадовців.

На даний час політика у сфері управління кадрами державної служби характеризується застосуванням неефективних напрацьованих за радянський період застарілих методів роботи з персоналом, консервативністю, недостатнім володінням сучасними технологіями управління кадрами, що призводить до «непривабливості» державної служби як для професійних кадрів, так і для молоді. Старі механізми формування кадрового потенціалу державної служби вичерпали себе. А це, у свою чергу, породжує певні проблеми і найголовніша з них - неефективність функціонування методів відбору на посади в органах державної влади та інших кадрових технологій.

На сьогодні загальна схема добору нових працівників є фактично універсальною для всіх виконавчих органів державної влади. Законодавством України передбачено конкурсний відбір, але в законі, як і в інших нормативних документах, не наведено перелік інструментарних засобів, за допомогою яких він здійснюється.

Недотримання процедур відбору на державну службу призводить до зниження професіоналізму і компетентності державних службовців, неоднорідності кадрового складу. Як свідчить практика, це, у свою чергу, призводить до невміння працівниками самостійно приймати рішення, застосовувати прийоми наукового прогнозування, вирішення конфліктів. Державні службовці не можуть піднятися до рівня перспективного бачення проблем, їм не вистачає знань технологій державного управління.

У сучасних українських реаліях не виконується в повному обсязі стаття 6 Європейської хартії місцевого самоврядування, яка передбачає: «Умови служби співробітників органів місцевого самоврядування повинні

дозволяти добір висококваліфікованого персоналу з урахуванням особистих якостей та компетентності. Для цього забезпечуються належні можливості професійної підготовки, винагороди та просування по службі».

Ефективність здійснення оптимізації системи територіальної організації влади на локальному рівні залежить від поєднання трьох складових:

- забезпечення автономного функціонування служби в органах місцевого самоврядування від державної служби;
- посилення фаховості і компетентності кадрового забезпечення місцевого самоврядування;
- посилення громадського контролю.

Не дивлячись на позитивну динаміку, пов'язану з прийняттям важливих програмних документів, у сфері розвитку і використання управлінського потенціалу з метою продовження реформи публічної влади необхідно:

1. Посилити процедуру громадського обговорення і прийняття нових закону «Про місцеве самоврядування в Україні» з чітким визначенням комплексу управлінських рішень і забезпеченням економічних механізмів сфер компетенції органів місцевого самоврядування.

2. Виключити із проекту Закону посилення на Закон України «Про державну службу» та встановити окремі вимоги до регулювання служби в органах місцевого самоврядування.

3. Законодавчо визначити чіткі вимоги до спеціалізації освіти при зарахуванні до служби в органах місцевого самоврядування із урахуванням специфічності сфер діяльності цих структур і з врахуванням статусу місцевих рад.

4. З метою підвищення престижності праці в органах місцевого самоврядування, передбачити при формуванні місцевих бюджетів на 2014 р. збільшення видатків на утримання цих структур та переглянути систему оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування.

О. Пояркова

РОЛЬ ЕЛЕКТРОННОЇ ДЕМОКРАТІЇ У РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Протягом стажування у відділі дистанційного навчання та інформатизації управління з навчальної та методичної роботи Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України було вивчено матеріали та наукові дослідження, що стосуються актуальних на цей час питань застосування сучасних інформаційно-

комунікативних технологій для розвитку та функціонування демократичної політичної системи, а саме такої її складової, як електронна демократія.

Останнім часом до проблем впровадження електронної демократії та електронного урядування в Україні зверталось багато вітчизняних дослідників, але у їхніх дослідженнях більшою мірою висвітлюється практика запровадження електронного урядування та електронної демократії як двох складових функціонування сучасного громадянського суспільства. Саме тому актуальним є висвітлення процесів електронної демократії та електронного урядування як єдиного цілого з метою його можливого перспективного запровадження в Україні в умовах адміністративної реформи та розбудови громадянського суспільства.

Сучасне розуміння демократії (від грец. Демпт – народ і ксБфпт – влада = народовладдя) розглядає організацію та функціонування публічної влади держави на засадах визнання народу єдиним джерелом і носієм влади [1, с. 139]. Таким чином, політична воля народу мусить бути змістом діяльності органів публічної влади і метою їх функціонування, що передбачає безпосередню участь громадян у прийнятті та реалізації державно-управлінських рішень. У ст. 5 Конституції України закріплене виключне право народу виступати носієм влади та суверенітету й самому на свій розсуд визначити конституційний лад у державі, що не може бути узурповане жодними державними органами чи посадовими особами. Це право головного суб'єкта влади за вимогами Основного Закону має реалізовуватися виключно шляхом безпосередньої демократії через пряме волевиявлення народу.

Становлення України як суверенної демократичної держави має потребу в розширенні застосування форм безпосередньої демократії, реального волевиявлення народу зі стратегічних питань розвитку держави й суспільства. Це передбачає одночасне посилення громадського контролю за діяльністю органів публічної влади, встановлення атмосфери прозорості та відкритості їх діяльності, зростання рівня політичної та інформаційної культури суспільства в цілому.

Саме тому в умовах сьогодення динамічно розвивається дуже перспективна форма безпосередньої демократії – «електронна демократія» (e-democracy). Вона передбачає залучення громадян у процес прийняття рішень з найважливіших державних проблем через сучасні інформаційно-комунікативні технології (організація онлайнних голосувань, інтерактивних опитувань громадської думки, громадських експертиз, роботи зі зверненнями громадян тощо).

Електронна демократія є однією з базових основ інформаційного суспільства. Такі її властивості як інтерактивність, швидкість передачі

інформації, утворення мережевих спільнот – можуть позитивно позначитися на розвитку та функціонуванні демократичної політичної системи [2, с. 164].

Поняття «електронна демократія» не слід змішувати з поняттям «електронний уряд» (e-government). Якщо перше стосується використання інформаційних технологій для розширення можливостей кожного громадянина, то останнє означає підвищення оперативності та зручності доступу до послуг держави з будь-якого місця і в будь-який час. Тобто вони стосуються реалізації інтересів принципово різних суб'єктів влади – особистості та громадянина (e-democracy) та держави (e-government).

Електронна демократія охоплює всі електронні засоби, що уможливають для громадян контроль діяльності лідерів/політиків у публічній сфері. Залежно від сфери, в якій демократичні начала потребують розвитку, е-демократія може використовувати різні методи: для забезпечення транспарентності політичного процесу; для збільшення прямого залучення й участі громадян; для поліпшення якості формування громадської думки шляхом створення нового простору інформації та її осмислення [3].

Мета електронної демократії полягає у створенні фундаменту для участі людини та громадянина у прийнятті державних рішень, посилення впливу на формування і реалізацію державної політики, вирішення питань місцевого значення, посилення прозорості та підзвітності органів влади громадянам.

Складовими електронної демократії є: електронний парламент, електронне законодавство, електронний суд, електронне посередництво, електронні вибори, електронний референдум, електронне голосування, електронні петиції, електронні кампанії, електронні опитування тощо [4].

На відміну від електронної демократії, електронне урядування – це спосіб організації державної влади за допомогою систем локальних інформаційних мереж та сегментів глобальної інформаційної мережі, що забезпечує функціонування органів влади в режимі реального часу та робить максимально простим і доступним щоденне спілкування з ними громадян, юридичних осіб, неурядових організацій.

Як підсумок, слід зазначити, що використання інформаційно-комунікаційних технологій та інформаційної інфраструктури розширює можливості для розвитку й посилення демократичних інститутів, участі громадян у суспільній та політичній діяльності; підвищує ефективність системи державного управління шляхом повернення довіри громадян залучивши їх до процесу державотворення. Тому впровадження е-демократії змінює не тільки ставлення громадян до політики, а і спосіб її здійснення.

Список використаних джерел

1. Політологічний енциклопедичний словник / [упор. В.П. Горбатенко ; за ред. Ю.С. Шемшученка, В.Д. Бабкіна, В.П. Горбатенка]. – 2-ге вид., доп. і перероб. – К. : Генеза, 2004. – 736 с.
2. Мазурок Ю. О. Концепції електронної демократії в зарубіжній політичній думці / Ю.О. Мазурок // Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах «Грані». – 2011. – № 1 (75). – С. 160 – 164.
3. Understanding e-democracy developments in Europe. Scoping paper prepared for the CAHDE // Project «Good Governance in the Information Society». Strasbourg, 9 August 2006 [Електронний ресурс]//Режим доступу: www.coe.int/t/dgap/democracy/Activities/GGIS/CAHDE/Default_en.asp.
4. Recommendation CM/Rec (2009)1 of the Committee of Ministers to member states on electronic democracy (e-democracy) (Adopted by the Committee of Ministers on 18 February 2009 at the 1049th meeting of the Ministers' Deputies). [Електронний ресурс] // Офіційний веб-сайт Ради Європи // Режим доступу: www.coe.int/t/dgap/democracy/Activities/GGIS/CAHDE/Default_en.asp.

О.Рябцев

ОБҐРУНТУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РЕФОРМУВАННЯ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОЇ СФЕРИ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Однією з основних проблем сім'ї та молоді є проблема забезпеченості житлом. Дуже часто виникають ситуації, коли молоді сім'ї розпадаються, не маючи власного житла або належних умов проживання. Житлово-комунальні послуги, що надаються на високому рівні – це мрія не тільки молодих сімей, а й усіх жителів міста, зокрема, такого великого міста-мегаполіса, як Дніпропетровськ. Під час стажування в управлінні у справах сім'ї та молоді Дніпропетровської обласної державної адміністрації було вивчено матеріали, що стосуються проблем молодих сімей та можливих шляхів їх вирішення.

Житлово-комунальна сфера є важливою складовою національної економіки, однією з найбільших галузей в господарському комплексі держави. Результати діяльності у житлово-комунальній сфері значною мірою визначають соціально-економічні показники розвитку суспільства.

Але на цей час функціонування організацій та підприємств, що здійснюють управління в житлово-комунальній сфері та надають відповідні послуги, стикається із значною кількістю проблем, пов'язаних із незадоволенням населення та інших організацій рівнем та якістю надання зазначених послуг.

Важливість реформування житлово-комунального господарства

(далі – ЖКГ) в Україні однозначно відзначають як науковці, так і практики. Основні напрями реформування ЖКГ визначаються державною житлово-комунальною політикою, цільовими урядовими програмами, регіональними програмами та проектами, а також окремими формами державно-приватного партнерства. У цьому контексті можна відзначити, що у світовій господарській практиці ефективнішою вважається змішана державно-приватна форма власності чи передавання цих підприємств у концесію комерційним фірмам.

Досягнення рівня розвитку галузі, при якому б задовольнялися потреби споживачів послуг, вимагає розробки науково-обґрунтованих програм та стратегій реформування ЖКГ, реалізація яких сприятиме як розв'язанню соціально-економічних проблем, так і забезпеченню його ефективності в цілому.

У 2010 р. Президент України В. Янукович підписав Указ № 895/2010 «Про заходи щодо визначення і реалізації проектів із пріоритетних напрямів соціально-економічного та культурного розвитку», яким постановив Кабінету Міністрів України опрацювати питання щодо сприяння держави реалізації проектів із таких розглянутих і підтриманих Комітетом з економічних реформ пріоритетних напрямів соціально-економічного та культурного розвитку: «нова енергія», «нова якість життя», «нова інфраструктура», «олімпійська надія – 2022». Саме у контексті забезпечення «нової якості життя» та з метою ефективного використання інвестиційних ресурсів держави, пріоритетними на сьогодні вважаються проекти, спрямовані, зокрема, на розв'язання проблем забезпечення громадян доступним житлом і підвищення рівня життєзабезпечення населення.

Реформування ЖКГ й створення ефективної системи управління ним потребують застосування комплексного підходу і чітко визначених пріоритетів. Особливо це відчувається на регіональному рівні. Не зважаючи на низку проектів та цільових програм, що реалізуються в областях України, наразі не створено умов, за яких комунальне господарство змогло б ефективно функціонувати та виконувати свою роль у підвищенні рівня і якості життя населення й забезпеченні соціальної безпеки держави.

Незадовільний економічний стан комунальних підприємств, низький рівень оплати житлово-комунальних послуг та висока їх вартість, відсутність інвестицій в сфері життєзабезпечення, неефективність існуючої системи управління і фінансового забезпечення призводять до подальшого погіршення фінансово-економічних показників роботи підприємств житлово-комунального господарства міст України.

Проблеми розвитку і реформування ЖКГ знайшли своє

відображення у наукових роботах багатьох науковців та практиків галузі. Автори викладають своє бачення шляхів вдосконалення роботи галузі як своїх країн, так і висловлюють рекомендації іншим державам, становлять не менший науковий інтерес.

Актуальність, гострота і в той же час складність досліджуваної проблематики обумовили поживлення наукового інтересу та дискусійність низки питань, пов'язаних із пошуком перспективних напрямів, моделей, інструментів реформування та розвитку житлово-комунальної сфери.

Функціонування, розвиток та проблеми реформування ЖКГ досліджуються на прикладі Дніпропетровської області. Господарський механізм регіону розглядається як цілісна система, визначальне значення у забезпеченні дієвості якої відіграє рівень ефективності регулювання регіональних соціально-економічних процесів, що можливо на засадах імплементації стратегічних пріоритетів реформування ЖКГ у загальну стратегію регіонального розвитку.

Під час проходження стажування я зосередив свою увагу на дослідженні наступних питань:

- вивчення сучасного стану та проблеми розвитку житлово-комунальної сфери в Україні та кращих практик реформування ЖКГ, зокрема, у сфері запровадження інноваційних форм управління житловими будинками;
- комплексний аналіз ситуації в житлово-комунальній сфері Дніпропетровської області, а саме, стан комунальної теплоенергетики, водопостачання, житлового фонду, міського електричного транспорту, рівень санітарно-епідеміологічної безпеки та благоустрою;
- визначення проблем в житлово-комунальній сфері області, на основі яких далі у роботі буде обґрунтовано доцільність реалізації стратегії розвитку ЖКГ в області та запропоновано інструментарій її реалізації.

Результати аналізу літературних джерел з питань вирішення житлово-комунальних проблем в Україні свідчать, що ця галузь соціальної сфери надовго залишалася за межами досліджень українських фахівців, науковців. У радянські часи житлова проблема розглядалася у різних аспектах: політичному, соціальному, економічному, технічному, але здебільшого всі показники завищені. Така «політика» вивчення проблем дозволяла нашій країні протягом великого періоду часу бути «попереду всієї планети» по наданню ЖКП населенню. Статистичні дані, що є сьогодні в загальному доступі, є дуже розрізненими і не дають повної картини становища у житловій сфері.

СПЕЦИФІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ В ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

В умовах економічної кризи та погіршення стану природного середовища постає питання пошуку альтернативних напрямів діяльності та використання природних ресурсів, що відображено у світовій концепції сталого розвитку, якій приділяється все більше уваги в Україні. Основним пріоритетом сталого розвитку залишається забезпечення збалансованого розвитку людства в умовах безпечного природного середовища та забезпечення гармонійних відносин всередині суспільства. Ці питання покладаються, у першу чергу, на органи місцевого самоврядування. Як відомо, на місцевому рівні зосереджено великі резерви соціально-економічного зростання, формування ефективних управлінських впливів та підвищення соціального добробуту населення [4].

Оскільки однією з найбільш сталих складових світової економіки є туризм, який за останні десятиріччя має стабільні темпи зростання і не зазнає значних коливань попиту/пропозиції, тому саме він вважається одним з найперспективніших напрямків соціально-економічного розвитку [2].

Економічний розвиток Дніпропетровської області як промислового регіону пов'язаний з вирішенням системних проблем, що виникли внаслідок модернізації важкої, металургійної і хімічної промисловості. Структурна перебудова базових галузей індустріальних регіонів викликає низку соціальних проблем. Тому постає питання щодо диверсифікації регіональної економіки, розвитку нових галузей, альтернативних традиційним, зокрема, у сфері туризму. Це дасть можливість створити додаткові робочі місця та забезпечити зайнятість населення, стимулювати розвиток сільського господарства і виробництва товарів загального вжитку, активізувати роботу транспорту тощо, та стане стабілізатором соціально-економічного розвитку регіону.

Але не зважаючи на можливість розвитку внутрішнього ринку туристичних послуг та його сегментацію, процес гальмуються відсутністю стратегії розвитку туристичної сфери в Дніпропетровській області. Потужне антропогенне навантаження, повільні темпи диверсифікації промисловості знижують престижність і ставлять під загрозу існування та подальший інтенсивний розвиток ресурсної бази найбільш популярних туристичних об'єктів в Дніпропетровській області.

Так як в Дніпропетровській області особливо розвинена промисловість, зокрема, чорна металургія та важкі галузі промисловості, розвинута космічна галузь та 70% загальної площі області зайнято в сільському господарстві, прослідковується різка поляризація

можливостей розвитку між великими промисловими центрами як місто Дніпропетровськ та малими містами і селами, що призводить до зниження життєздатності останніх. Посприяти розвитку малих міст і сіл можна забезпеченням розвитку специфічних напрямів туризму. Тож, аналіз наявного ресурсного забезпечення Дніпропетровської області дозволяє виокремити наступні напрями розвитку туристичної сфери регіону:

1. Індустріальний туризм (промисловий туризм) – це дослідження туристами територій та інженерних споруд виробничого або спеціального призначення, а також будь-яких покинутих будівель. Матеріально-технічна база таких індустріальних міст, як наприклад Дніпропетровськ та Кривий Ріг відповідає вимогам даного виду туризму та не потребує значних інвестицій.

2. Діловий туризм (бізнес-туризм) – це подорожі, що здійснюються з метою участі в конгресах, зборах, семінарах і інших важливих ділових заходах. Сьогодні замість терміну діловий – туризм часто використовується англійський термін-аббревіатура – МІСЕ, що точно відображає структуру цього виду туризму: meetings, incentives, conferences, exhibitions.

3. Зелений туризм або екологічний туризм – це відносно новий тип відпочинку в сільській місцевості для Дніпропетровської області. Під час якого люди мають змогу пізнавати природу, культуру та історію краю. Але розвиток зеленого туризму тримається поки що виключно на сільських ентузіастах. В Україні не існує законодавчого акта, який би регулював механізм функціонування сільського туризму [1].

Основною перешкодою до розвитку туризму в Дніпропетровській області є нерівномірність використання рекреаційно-туристичної бази.

Ще однією з перешкод є відсутність ефективної іміджевої політики та рекламної компанії щодо туристичних можливостей регіону. Однак, найгострішою проблемою для Центрально-української рекреаційної зони, в яку входить і Дніпропетровська область, є охорона русла Дніпра від радіонуклідів Чорнобиля та стічних вод промислових гігантів України [3].

Під час стажування у Департаменті культури, туризму, національностей та релігій Дніпропетровської облдержадміністрації було визначено, що головною умовою регіонального розвитку туризму в області та Україні загалом є конкретний розподіл повноважень та матеріальних ресурсів між центральними та регіональними органами влади в галузі туризму. Дослідження свідчать про необхідність делегування органам місцевого самоврядування повноважень щодо розвитку місцевого туризму.

Таким чином, одним з варіантів розвитку туристичної галузі на регіональному і місцевому рівнях вбачається створення робочої групи фахівців туристичної галузі, яка на основі розроблених на державному рівні типових положень, в контексті передового європейського досвіду,

розроблятиме конкретний план заходів для кожного окремого туристичного регіону враховуючи його специфічні особливості.

Цілеспрямована та системна діяльність в організації системи туристичних послуг на місцевому рівні дозволить забезпечити істотний вплив туризму на підвищення добробуту та якості життя представників територіальної громади та національної економіки в цілому; забезпечити стійкий та збалансований економічний, соціальний, екологічний та культурний розвиток регіону.

Для того, щоб стратегія сталого місцевого розвитку стала життєздатною, необхідно вирішувати питання розробки ефективних механізмів реалізації стратегічних заходів стійкого розвитку на місцевому рівні; забезпечення державної підтримки збереження ресурсного потенціалу туризму; забезпечення раціонального та ефективного використання туристичних ресурсів.

Список використаних джерел

1. Зінь Е.А. Регіональна економіка. Підручник. – К.: «ВД «Професіонал», 2007. – 528 с.
2. Любіцева О.О. Ринок туристичних послуг (геопросторові аспекти) / О.О. Любіцева. – К. : «Альтерпрес», 2003. – 436 с.
3. Мальська М. П. Туристичний бізнес: теорія і практика: навчальний посібник / М.П. Мальська, В. В. Худо. – К. : Центр навчальної температури, 2007. – С. 424
4. Мельник А.Ф., Монастирський Г.Л., Дудкіна О.П. Муніципальний менеджмент: Навчальний посібник. / За ред. А. Ф. Мельник. – К.: Знання, 2006. – 420 с.

Т. Сидорова

ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ОРГАНІЗАЦІЇ ПРИЙОМУ ГРОМАДЯН: ЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

На основі Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», відповідно до рішення Криворізької міської ради від 30 березня 2011 р. № 259 «Про обсяг і межі повноважень районних у місті рад та їх виконавчих органів» та рішення Саксаганської районної у місті ради від 30 грудня 2010 р. № 33 «Про структуру та загальну чисельність працівників виконавчого комітету районної у місті ради» визначені сесією районної ради основні завдання управління праці та соціального захисту населення:

– забезпечення у межах наданих повноважень дотримання законодавства про працю, охорону праці, загальнообов'язкове державне

соціальне страхування, пенсійне забезпечення, соціальний захист населення;

– ведення обліку громадян, які мають право на пільги, відповідно до чинного законодавства;

– здійснення призначення та виплати соціальної допомоги, встановленої законодавством, надання субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива;

– забезпечення цільового використання бюджетних асигнувань, передбачених на соціальний захист населення.

Робота відділу прийому громадян базується на завданнях програми Президента України В.Ф. Януковича «Україна для людей» та Указу Президента України від 07 лютого 2008 р. № 109 «Про першочергові заходи щодо забезпечення реалізації та гарантування конституційного права на звернення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування».

Діяльність фахівців відділу залежить від багатьох факторів, але одним із головних є етичний аспект, в якому найважливішу роль відіграють люди – особи, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави. Саме від рівня їх культури, освіченості, моральності залежить результат функціонування інституту держави.

Необхідно зазначити що робота відділу прийому громадян з питань соціального захисту малозабезпечених верств населення потребує професіоналізму і відповідного рівня етики поведінки, а це неможливо без певних знань, бо до кожної людини потрібно ставитись з шануванням та повагою оскільки основне завдання відділу – проведення прийому громадян, які звертаються за призначенням усіх видів соціальної підтримки або потребують спеціальної консультації.

Слід зауважити, що саме в даному відділі найчастіше створюється напружена атмосфера під час спілкування з відвідувачами та заявниками, які намагаються відстоювати свою думку, створюють або провокують конфліктні ситуації. Тому найважливішою ланкою в роботі працівників відділу прийому громадян є стриманість, дотримання відповідних процедур, культура мови. Порушення етичних норм з боку державних службовців може проявлятися як непрофесійне ставлення до осіб які звернулись по консультативні послуги, зневажливий тон у розмові, хамовита поведінка.

Стан морально-етичної культури службовців дозволяє сформулювати такі висновки та узагальнення:

– одним із проблемних питань діючої системи державної служби, яке потребує подальшого вирішення, є нормативне врегулювання вимог професійної етики державних службовців. Проте не лише визначення

морально-етичних принципів службової поведінки державних службовців, а й законодавче закріплення механізму їх запровадження і дотримання має велике соціальне значення та є головною тенденцією сучасного розвитку державної служби. Для того, щоб етичні принципи, норми, правила та стандарти використовувалися у діяльності усіх державних службовців, вони повинні бути частиною кадрової політики.

– держава в сучасний період відчуває гострий дефіцит професіоналів державних службовців, які б відповідали не тільки вимогам сьогодення, а також і світовим стандартам якості працівників державної адміністрації, напрацьованих розвинутими країнами світу. Важливо, щоб етичний аспект більш враховувався при проходженні конкурсного відбору на посаду держслужбовця, при складанні посадових інструкцій, проведенні щорічної оцінки та атестації держслужбовців.

– досягти вершин професіоналізму і відповідного рівня етики поведінки неможливо без певних знань. Тому система освіти є одним із ключових соціальних інститутів формування професійної культури державних службовців. Тим більше, що серед виділених причин неетичної (іноді і аморальної) поведінки службовців називаються саме недоліки їх виховання і навчання. Утвердження гуманістичних засад у підготовці кадрів, посилення значення морально-етичних настанов і цінностей є вкрай важливим завданням у процесі забезпечення ефективного державного управління, становлення позитивного іміджу держави.

Є. Суч

РОБОТА ЗІ ЗВЕРНЕННЯМИ ГРОМАДЯН В АДМІНІСТРАЦІЇ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

У період з 29 липня по 23 серпня 2013 р. було пройдено стажування в Управлінні з питань звернень громадян Адміністрації Президента України у відділі документального забезпечення.

Основними завданнями Управління є організація розгляду в установленому порядку письмових звернень громадян до Президента України та Адміністрації Президента України, особистого прийому громадян, які звертаються до Президента України, здійснення обліку та аналізу таких звернень, моніторингу вжиття органами виконавчої влади, прокуратури, іншими державними органами та органами місцевого самоврядування, посадовими особами цих органів відповідно до їх повноважень заходів щодо розв'язання проблем, які спричинили звернення.

Аналіз надходження звернень громадян до Глави держави протягом січня – серпня 2013 р. свідчить, що їх кількість зменшилась на 8,6%, а кількість громадян, які звернулись до Адміністрації Президента України,

зросла на 47,2% порівняно з аналогічними показниками минулого року. Протягом січня – травня 2013 р. до Президента України надійшло 47,8 тис. звернень громадян. Дана динаміка пояснюється надходженням з державної установи «Урядовий контактний центр» понад 12,0 тис. електронних звернень від громадян, які поставили свої запитання Главі держави у рамках проекту «Діалог з країною».

Загальні тенденції надходження звернень громадян до Президента України в розрізі регіонів дещо змінилися у порівнянні з попереднім звітним періодом. У 2013 р. спостерігається незначне уповільнення темпів надходження звернень громадян до Президента України з більшості регіонів при середньому показнику по країні - 9%. При цьому 12 із 27 регіонів продемонстрували позитивну динаміку від +1% (Кіровоградська область) до +36% (м. Севастополь).

Значна частина звернень громадян надійшла до Президента України від найменш соціально захищених категорій громадян (за соціальним станом та категоріями авторів звернень), 51,73 тис., у тому числі:

- від пенсіонерів – 28,39 тис. звернень, або 22,0% від загальної кількості за цей період;
- від інвалідів I, II і III груп – 8 049 звернень, або 6,2%;
- від «дітей війни» – 3 326 звернень, або 2,6%;
- від інвалідів, учасників війни та бойових дій – 4 265 звернень, або 3,3%;
- від членів багатодітних сімей, одиноких матерів, жінок, що мають звання «Мати-героїня» – 3 575 звернень, або 2,8%;
- від ветеранів праці – 2 282 звернення, або 1,8%;
- від учасників ліквідації аварії на ЧАЕС, та осіб, що потерпіли від Чорнобильської катастрофи – 1 694 звернення, або 1,3%;
- від дітей – 149 звернень, або 0,2%.

Питання соціального захисту перебувають на першому місці у зверненнях переважної більшості категорій громадян. Це свідчить, проте, що у 2013 р. збереглася тенденція збільшення кількості та питомої ваги звернень від найменш соціально захищених категорій громадян до глави держави.

За підсумками січня – травня 2013 р. порівняно з попереднім роком структура звернень громадян за актуальністю тематики дещо змінилася. Традиційно, найчастіше громадяни порушували у своїх зверненнях до глави держави питання забезпечення дотримання законності та охорони правопорядку, соціального захисту, комунального господарства – 41,3% від усіх порушених у зверненнях питань (у 2012 р. – 30,1%). Проте, на п'ятому місці за актуальністю у 2013 р. перебувають питання аграрної політики і земельних відносин, які у 2012 р. посідали сьоме місце. Така зміна відбулася завдяки зверненням до глави держави у рамках проекту «Діалог з країною», зокрема, їх частка у земельних питаннях склала

20,8% від усіх звернень даної тематики. Зростання кількості громадян, що звернулись до Глави держави, також пояснюється надходженням значної кількості колективних звернень та кількості осіб, які їх підписали.

У рамках співпраці зі структурними підрозділами Адміністрації Президента України протягом січня – серпня 2013 р. Управлінням надавались тематичні матеріали для забезпечення поточної діяльності Головного контрольного управління, Головного управління з питань регіональної та кадрової політики, Головного управління з суспільно-політичних питань, Головного управління з питань реформування соціальної сфери, Головного управління документального забезпечення, Головного управління забезпечення доступу до публічної інформації.

Стажування надало можливість впевнитись, що Адміністрація Президента України забезпечує ефективне здійснення Президентом України своїх конституційних повноважень, реалізацію главою держави консолідуючої ролі з об'єднання усіх конструктивних сил в суспільстві, прискорене вирішення нагальних соціальних, економічних та інших проблем. Зокрема, Управління з питань звернень громадян Адміністрації Президента України працює злагоджено і раціонально, вчасно і якісно виконує покладені на нього завдання.

Завдяки злагодженості колективу, чіткому розподілу обов'язків і сприятливій атмосфері в ньому, діяльність Управління з питань звернень громадян дає високі результати, вчасно і якісно виконує покладені на нього завдання. Усі працівники по знаннях, навичкам та досвіду відповідають посадам.

А. Тиховод

АНАЛІЗ МОТИВАЦІЙНИХ ПРОФІЛІВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ (НА ПРИКЛАДІ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА ДОЛИНСЬКОЇ РАЙДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ)

На сьогоднішній день мотивація персоналу займає центральне місце в системі управління й виступає чинником ефективної організаційної поведінки державних службовців. Від ступеня мотивації держслужбовців залежить їх орієнтація на цілі організації, бажання їх досягнути, забезпечити необхідний результат, демонструвати максимальний ступінь ефективності особистої діяльності. А це, в свою чергу, є основою для ефективної роботи організації в цілому. Отже, виникає необхідність всебічного вивчення такого феномена, як мотиваційний профіль державних службовців, використовуючи сучасні соціально-психологічні методи дослідження.

Актуальність даного дослідження: мотивація як процес

стимулювання окремого виконавця або групи людей до діяльності, спрямований на досягнення цілей організації та продуктивного виконання прийнятих рішень є вирішальним фактором результативності. Пошук таких чинників обумовлюється актуальністю у більш глибокому пізнанні мотиваційного профілю співробітників організації.

Проблемою дослідження є недосконале вивчення чинників, які необхідно змінити для підвищення рівня мотивації державних службовців, побудови дієвої системи мотивації та реалізації держслужбовців у професійній діяльності.

Мета дослідження: виявлення чинників мотивації державних службовців, вивчення мотиваційного профілю персоналу та методів його діагностики з метою покращення соціально-психологічного клімату в колективі та підвищення задоволення державних службовців своєю роботою як запоруки ефективної роботи колективу та організації в цілому.

Як відомо, є декілька визначень мотиваційного профілю персоналу, загальним з них є мотиваційний профіль персоналу як співвідношення найбільш і найменш актуальних (значимих) для працівника потреб, який дозволяє управлінцю виявити мотиваційну структуру персоналу та зрозуміти, за рахунок чого створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити перш за все.

Мотиваційний профіль визначається за допомогою виявлення у державних службовців їх ставлення до дванадцяти мотиваційних факторів. Найбільш ефективна, на думку фахівців, технологія виявлення цих факторів для кожного працівника, запропонована Річі Ш. і Мартін П. [3].

Результати проведеного дослідження в Долинській районній державній адміністрації показали, що у кожного з 68 респондентів показники щодо оцінки кожного фактора мотивації суттєво відрізнялись, тому було визначено середні значення по кожному фактору. З результатів опитування встановлено, що найбільшу перевагу респонденти віддали такому фактору мотивації, як високий заробіток та матеріальне заохочення – 80,1% опитуваних. Другим по значущості маємо фактор фізичних умов праці (фізична і психічна безпека) – 68,3% опитуваних. Важливими є такі фактори, як креативність (53,6%) та самовдосконалення (53,6%), цікава та корисна робота (48,8%). Не менш важливим для державних службовців виявились визнання заслуг (48,8%). Значною є висока потреба у структуризації роботи – 46,3%. Відмінності в потребах структуризації можуть стати причиною конфліктів. Що стосується соціальних контактів та стійких взаємовідносин, то 31,7% опитаних надають перевагу спілкуванню з людьми, вони одержують задоволення і позитивні емоції від того, що оточені іншими. В той же час для 22% респондентів важлива різноманітність у роботі. Прагнення керувати (фактор влади і впливовості) виявили 7,3% респондентів.

Успішне використання влади передбачає наявність гідних намірів, професійних та міжособистісних навиків, а також готовність прийняти на себе відповідальність та можливий ризик.

Отримані результати щодо ступеня задоволеності потреб державних службовців Долинської районної державної адміністрації для кожного фактора, доводять, що 34,2% опитаних державних службовців – середньо мотивовані, 56,1% – добре мотивовані, 7,3% – повністю задоволені.

Як відомо, процедура побудови шкали та вимірювання лояльного відношення працівника до організації були створені Л.Г. Почебут і О.Є. Корольовою у 1999 р. на основі шкали Луї Терстоуна. Отримані дані щодо лояльності державних службовців Долинської райдержадміністрації показали, що 4,9% працівників – повністю нелояльні, низька лояльність у 41,5%, середній ступінь лояльності мають 53,6% державних службовців і жодного, який би мав високий ступінь.

Під керівництвом к. мед. н., доцента Соколовського С.І. (керівник магістерської роботи) було підібрано тести та проведено аналіз отриманих результатів щодо чинників стабілізації на державній службі на прикладі відділів кадрової роботи органів державної влади центрального та районного рівнів (додаток А).

Основним завданням діагностики мотиваційного профілю персоналу в сучасній організації є виявлення ключових факторів, які впливають на зміни в якості та результативності праці спеціалістів. Керівник під час діагностики отримує мотиваційний портрет свого персоналу в цілому та в окремих випадках (ключових працівників). Таким чином, сьогодні з упевненістю можна говорити про те, що своєчасне виявлення та оцінка відкритих та прихованих факторів кризи мотивації державних службовців спроможні не тільки попередити плінність кадрів державної служби, але й загрозу розвитку процесу нелояльності державних службовців, сприяти підвищенню загальної продуктивності професійної діяльності посадових осіб в органах державної влади України.

Список використаних джерел

1. Почебут Л. Г., Чикер, В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Речь», 2000; Почебут Л. Г. Оценка лояльности сотрудника к организации. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – Занятие 33.

2. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 1991. – 198 с.

3. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ., под ред. проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.

4. Серьогін С. М. Державний службовець у взаємовідносинах влади і суспільства : дис. д-ра наук держ. упр. : 25.00.03 / Серьогін Сергій Михайлович ; НАДУ. – К., 2004. – 382 с.

5. Соколовський С. І. Професійна діяльність державних службовців: проблеми наукового обґрунтування / С. І. Соколовський. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 4 (26). – С. 178 – 184.

Додаток А

Аналіз чинників стабілізації на державній службі

Чинник стабілізації	Орган державної влади	
	Відділ кадрової роботи Управління організаційної та кадрової роботи Національного агентства України з питань державної служби	Відділ кадрової роботи апарату Долинської районної державної адміністрації
Фізична безпека	Високий рівень (якісне обладнання, зручні робочі місця, якість комунікацій, комфортні умови праці)	Низький рівень (негативне: зниження рівня здоров'я державних службовців, дуже часті лікарняні)
Психічна безпека	Середній рівень (наявність ситуацій, які вимагають швидкого реагування; ненормований робочий день; тривалість адаптаційного періоду перевищує 2 місяці)	Середній рівень (наявність великої кількості стресових ситуацій; ненормований робочий день)
Розподіл функцій	Високий рівень (наявність в управлінні відділів, які надають методичну, організаційну, аналітичну, консультативну допомогу; чіткий розподіл обов'язків між керівником і підлеглими, що підвищує індивідуальний рівень відповідальності)	Низький рівень (до липня 2012 р. переважала тенденція щодо виконання обов'язків одним працівником)
Наявність стимулів професійного розвитку	Високий рівень (підтримується керівництвом)	Середній рівень (власна ініціатива державних службовців)
Наявність умов професійного розвитку	Середній рівень (наявність центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації; власне фінансове забезпечення)	Середній рівень (наявність центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації; власне фінансове забезпечення)
Трудова дисципліна	Високий рівень (наявність електронної системи обліку робочого часу «Бар'єр»)	Середній рівень (контроль носить особистісний (суб'єктивний) характер)

Продовження додатку А

Рівень конфліктності	Високий рівень (майже відсутні конфліктні ситуації)	Середній рівень (конфліктні ситуації здебільшого мають особистісний характер)
Наявність стійких взаємовідносин	Середній рівень (формування і підтримка довгострокових стабільних стосунків з невеликою кількістю колег)	Середній рівень (формування довгострокових стосунків з обмеженим колом колег або певних груп)
Наявність корпоративної культури	Середній рівень (процес обміну інформацією ускладнений на рівні міжособистісного спілкування, в підґрунті якого лежать мотиви конкурентоспроможності)	Низький рівень (ускладнений процес обміну інформацією, що дезорієнтує при прийнятті правильних рішень, породжує культуру недовіри та підвищує стресовість процесу прийняття рішень та міжособистісного спілкування)
Рівень плинності кадрів	Середній рівень (високі вимоги керівництва, яке ініціює звільнення на користь більш кваліфікованих державних службовців, підтримка високого статусу органу, його іміджу)	Середній рівень (утримання недостатньо кваліфікованих державних службовців, при наявності кращих перспектив – ініціатива звільнення іде від самих державних службовців)

Т. Федосова

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СТІЙКОСТІ ДО СТРЕСОВИХ ФАКТОРІВ НА ЕТАПІ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Успішність будь якої держави в сучасних умовах визначається розумінням актуальності ролі людського ресурсу, мірою функціональної здатності держави створювати цілісну систему роботи з кадрами службовців, своєчасно та професійно їх відбирати, готувати, залучати до управлінської діяльності з адекватною оцінкою їх діяльності, стимулювати, коригувати їх професійний та психологічний стан, заохочувати до професійної майстерності та людських моральних ідеалів.

Актуальність дослідження стійкості до стресових факторів на етапі професіоналізації державних службовців обумовлена, насамперед, тим, що професійна діяльність державних службовців є одним з напружених (у психологічному плані) видів соціальної діяльності і входить до групи професій з великим присутністю стрес – факторів. Дослідження рівня і структури стресостійкості держслужбовців дозволить на найбільш ранніх етапах професійної діяльності оптимізувати вибір і специфіку потенційного

професійного місця діяльності і, тим самим, оберегти як самого претендента від непосильної за психологічними параметрами роботи, так і суспільство від негативних наслідків його психологічного невідповідності.

Як відомо, стійкість до стресу є важливим фактором забезпечення ефективності та успішності професійного становлення та майбутньої діяльності. Як сукупність особистісних якостей, це дозволяє працівникові переносити значні інтелектуальні, вольові й емоційні навантаження (перевантаження), зумовлені особливостями професійної діяльності, без особливих шкідливих наслідків для здоров'я. Тому дослідження природи стресостійкості, механізмів її розвитку і прояву, залежно від особливостей діяльності та їх впливу на процес професіоналізації дозволяє не тільки зрозуміти сутність цього феномена, а й обґрунтувати шляхи та методи його оцінки, формування та підтримки. Уміння протидіяти стресам (стересостійкість) є необхідною умовою психічного здоров'я особистості, запорукою ефективного виконання професійних обов'язків, важливим чинником підвищення продуктивності праці. Стресостійкі державні службовці можуть забезпечити більш уважне і якісне надання адміністративних послуг і тому стресостійкість є професійно важливою якістю державного службовця.

Для того, щоб боротьба зі стресами була максимально ефективною застосовують різноманітні прийоми та методи боротьби з ними. Одними з прийомів є психологічні тренінги, що можуть давати максимально позитивний результат в досить стислі терміни. Важливим аспектом стресостійкості є можливість розвивати (підвищувати) стресостійкість шляхом тренуванням за допомогою психотренінгів, а також завдяки формуванню звички до щоденної напруженої, проте творчої праці, яка приносить задоволення.

В роботі було визначено основні напрямки формування стресостійкості держслужбовців, що включають управління стресами, збереження позитивного психологічного стану і зміцнення власного здоров'я за допомогою релаксації (аутотренінг, медитація, сміхотерапія, кольоротерапія, ароматерапія, йога, творчі спроби самовираження), рекреації (фізкультура, дихальні вправи); катарсису (спілкування з близькими, домашніми тваринами, захоплення мистецтвом), мотивація до стресостійкості, позитивне соціальне оточення, раціональність і позитивність мислення тощо.

Таким чином, підвищення рівня стресостійкості для держслужбовця є одним із головних елементів його професійної діяльності, що включає вміння протистояти стресовим та конфліктним чинникам, негативним впливам навколишнього середовища, а також дає змогу підвищувати рівень власної професійної компетентності.

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН СЕКРЕТАРІАТУ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ

Діяльність Уряду торкається усіх сфер життя громадянина від культурного розвитку та охорони здоров'я до національних інтересів та оборони держави. В Україні зараз відбувається реформування багатьох сфер життя, і впровадження цих реформ є питанням важким і не завжди ефективним. Основне завдання Уряду – реалізація програм суспільного та економічного розвитку, визначених Президентом та Верховною Радою України. «Відповідальність – це та ціна яку необхідно сплатити за владу» – сказав У. Черчилль, а це означає, що основним критерієм діяльності Уряду є покращення рівня та якості життя громадян шляхом розвитку економіки, боротьби з бідністю та формуванням ефективного державного управління.

Діяльність Кабінету Міністрів забезпечує Секретаріат який є постійно діючим органом, та здійснює організаційне, інформаційне, експертно-аналітичне, правове, матеріально-технічне забезпечення діяльності Кабінету Міністрів. Секретаріат також проводить підготовку та проведення засідань Кабінету Міністрів та забезпечення діяльності Прем'єр-міністра України, Першого Віце-прем'єр-міністра та Віце-прем'єр-міністрів України. До його функцій належать здійснення контролю за своєчасним поданням органами виконавчої влади проектів законів, проектів актів Кабінету Міністрів України, інших документів для підготовки їх до розгляду Кабінетом Міністрів.

До складу Секретаріату входять:

- керівництво Секретаріату;
- патронатні служби;
- структурні підрозділи – департаменти, самостійні управління і відділи та інші підрозділи.

Структура Секретаріату Кабінету Міністрів України:

- Апарат Прем'єр-міністра України;
- Департамент юридичного забезпечення;
- Департамент інформації та комунікацій з громадськістю;
- Департамент кадрового забезпечення;
- Департамент забезпечення взаємодії з Верховною Радою та регіонами;
- Департамент зовнішньоекономічних зв'язків та двосторонніх комісій;
- Департамент з питань асоціації та інтеграції в ЄС;
- Департамент забезпечення документообігу, контролю та роботи із зверненнями громадян;

- Господарсько-фінансовий департамент;
- Управління бухгалтерського обліку, фінансів та звітності;
- Управління забезпечення протокольних заходів;
- Управління експертизи соціально-трудоових відносин;
- Режимно-секретне управління;
- Управління експертизи дотримання регламентних норм та організації засідань Кабінету Міністрів України;
- Управління розвитку інформаційного суспільства та інформаційної безпеки.

Управління експертизи соціально-трудоових відносин є структурним підрозділом Секретаріату Кабінету Міністрів України Основним завданнями якого є керівництво з питань координації формування та реалізації державної соціальної політики.

До складу Управління входять:

- сектор з питань соціального захисту пенсіонерів, ветеранів та інвалідів;
 - сектор з питань загальнообов'язкового державного соціального страхування та соціального діалогу;
 - сектор з питань трудових відносин та політики доходів населення.
- Управління відповідно до основного завдання виконує такі функції:
- проводить фахову експертизу та готує експертні висновки до проектів актів законодавства щодо їх відповідності законодавству;
 - надає допомогу органам виконавчої влади в опрацюванні документів, що подаються на розгляд Кабінету Міністрів;
 - готує інформаційні та аналітичні матеріали з питань, що розглядаються Кабінетом Міністрів;
 - аналізує ефективність виконання програм соціального захисту та інше.

Оскільки основним завданням управління є координація, формування та реалізація державної соціальної політики, необхідно визначити, що у програмі президента «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка та ефективне державне управління» передбачено реформування соціальної сфери, основними питаннями для цього обрані перегляд та вдосконалення системи пільг, яка нині діє в Україні, підсилення адресності надання соціальної допомоги, та підвищення якості надання соціальних послуг. Впровадження в життя соціальних стандартів реалізується через прийняття Урядом за 1 півріччя 2013 р. 54 постанов та 6 розпоряджень які стосуються мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії, прожиткового мінімуму в тому числі, для дітей віком до 18 років.

Відповідно до програми соціальних ініціатив Президента, можна зробити висновки, що триває забезпечення всіх дітей інвалідів засобами реабілітації на 100% – на сьогодні їх кількість становить більше ніж 20 тисяч дітей.

Наступним завданням Уряду є посилення соціального захисту малозабезпечених сімей. Відповідно до цього, можна відверто сказати що до цієї категорії відносяться сім і до складу яких входять троє та більше дітей. Захист таких багатодітних сімей, передбачає збільшення рівню забезпечення дітей, віком до 18 років. З січня цей розмір було збільшено до 75% від прожиткового мінімуму на дитину відповідного віку. Ще однією задачею для виконання Урядом, є захист сирітства та зменшення кількості дітей які перебувають в будинках – інтернатах, за рахунок сімейних форм виховання. Все це є надбанням дійсного Уряду, але є ще багато питань які необхідно розв'язати, адже соціальна сфера потребує постійного вдосконалення. Досить важливим є той факт, що соціальне забезпечення не повинно нести утриманський характер, а навпаки здійснювати стимулюючий вплив, це необхідно для сталого розвитку суспільства та прогресу в ньому. Отже аналізуючи тенденції та процеси які відбуваються нині в нашій державі першочерговими завданнями у сфері соціальної політики можна визначити:

1. Реформування системи оплати праці;
2. Стимулювання створення нових робочих місць;
3. Зниження рівня бідності населення;
4. Покращення умов зайнятості молоді.

Відповідно до цього можна зробити висновок, що стабільний розвиток економіки передбачає соціальну захищеність громадян. Визначальна лінія соціального забезпечення періоду реформування, полягає в створенні системи допомоги не лише тим хто її потребує, а й для широких верств населення з низькими доходами, але в межах схеми, яку можливо фінансово підтримати.

О. Шевченко

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ ОРГАНАМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НА РІВНІ МІСТА

Проходження стажування відбувалось у відділі виплати управління праці та соціального захисту населення Олександрійської міської ради.

Робота відділу виплати підпадає під виконання постанови Кабінету Міністрів України від 20 червня 2009 р. № 842 «Про реалізацію спільного з Міжнародним банком реконструкції та розвитку проекту «Удосконалення системи соціальної допомоги» та наказ Міністерства праці від 23 травня 2005 р. № 183 «Про впровадження в місцевих органах праці та соціального захисту населення єдиної технології прийому громадян, які звертаються за призначенням усіх видів допомоги», в яких зазначено впровадження Єдиної технології прийому громадян, які

звертаються за призначенням усіх видів соціальної допомоги.

Основними принципами Єдиної технології прийому громадян, які звертаються за призначенням всіх видів соціальної допомоги до управління, є:

- надання якісних послуг отримувачам допомоги з максимальною зручністю та мінімальними затратами часу;
- підвищення адресності соціальної допомоги та забезпечення цільового використання коштів, передбачених для її надання;
- створення працівникам органів праці та соціального захисту населення сприятливих умов для ефективної роботи;
- створення атмосфери взаємоповаги між працівниками органів праці та соціального захисту населення і отримувачами допомоги.

Реалізація поставлених завдань здійснюється через створену в управлінні Приймальню громадян. Приймальня громадян є основною ланкою системи соціального захисту населення, прийнявши на себе функції прийому громадян. При цьому всі питання, які цікавлять одержувачів допомоги, (інформація, запитання, видача довідок, прохання, консультації, тощо) вирішуються в приймальні. У відвідувачів не має потреби відвідувати інші приміщення Управління.

Кожний спеціаліст Управління має ідентифікаційну картку (бейджик), на якій зазначено установу, прізвище, ім'я та по-батькові спеціаліста, його посада.

В Приймальні громадян створено 5 функціональних секторів:

- інформаційний;
- консультативно-реєстраційний;
- очікування та заповнення заяв;
- прийняття заяв та документів;
- опрацювання заяв і документів та прийняття рішення.

В рамках єдиної технології прийому громадян, які звертаються за соціальною підтримкою розроблено методичні рекомендації щодо надання громадянам соціальної підтримки за принципом «єдиного вікна» та виїзної роботи «мобільного соціального офісу».

«Мобільний соціальний офіс» створений при управлінні для здійснення виїзного обслуговування населення та безпосередньо підпорядковується начальнику управління. «Мобільний соціальний офіс» здійснює діяльність шляхом проведення прийому населення фахівцями відповідних підрозділів управління безпосередньо за місцем проживання.

Основними завданнями «мобільного соціального офісу» є:

- забезпечення в межах своїх повноважень реалізації державної політики соціального захисту населення;
- суттєве покращення соціального обслуговування та надання соціальної підтримки населенню шляхом обслуговування безпосередньо за місцем проживання;

- підвищення рівня інформованості населення про заходи соціального захисту, які передбачені діючим законодавством;
- сприяння ефективному «зворотному зв'язку» органів соціального захисту з населенням для оперативного реагування та задоволення актуальних потреб.

Працівники «мобільного соціального офісу» надають також допомогу на місцях уповноваженим сільських та селищних рад з питань соціального захисту населення.

Виїзне обслуговування мешканців населених пунктів «мобільним соціальним офісом» рекомендується здійснювати згідно із затвердженим графіком. Інформація про дні та години виїзного обслуговування «мобільним соціальним офісом» мешканців населених пунктів району (районів міста) розміщується в адміністративних приміщеннях Управлінь та органів місцевого самоврядування (вуличних/квартирних комітетів тощо) за місцем обслуговування.

Проблемним моментом в роботі «мобільного соціального офісу» є його організація. Згідно Методичних рекомендацій щодо надання громадянам соціальної підтримки за принципом «єдиного вікна» затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 14 березня 2012 р. № 137 прийом громадян «мобільним соціальним офісом» здійснювати за попередньою згодою органів місцевого самоврядування в приміщеннях сільських /селищних радах, вуличних/квартирних комітетів, на підприємствах, установах та організаціях. Але, у разі неможливості забезпечити тимчасове розташування спеціалістів, які беруть участь у роботі «мобільного соціального офісу» у зазначених приміщеннях, прийом населення здійснюється біля мобільного офісу. Для цього мобільний офіс повинен бути забезпечений мобільними робочими місцями (розкладними стільцями та столами).

Також однією з організаційних проблем є одночасне залучення за згодою представників:

- органів Пенсійного фонду;
- центрів зайнятості;
- територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг).

За необхідності можуть запрошуватися до виїзду представники інших органів виконавчої влади чи місцевого самоврядування, установ та громадських організацій.

Для покращення роботи мобільний соціальний офіс повинен мати в розпорядженні комп'ютерну та офісну техніку: ноутбук, багатофункціональний друкувальний пристрій, засоби приєднання до телекомунікаційної мережі за допомогою мобільного зв'язку.

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали
науково-практичної конференції
за результатами стажування слухачів
спеціальності «Державне управління»
(2 жовтня 2013 р., м. Дніпропетровськ)

В авторській редакції.

Комп'ютерний оригінал-макет *О.М. Рудіка*

Підписано до друку 12.12.2013. Формат 60x84 1/16. Папір № 1. Ум. друк. арк. 3,75.
Обл.-вид. арк. 3,48. Тираж 100 пр.

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління
при Президентіві України

Україна, 49044, Дніпропетровськ, вул. Гоголя, 29
Свідоцтво про державну реєстрацію
ДК № 1743 від 06.04.04